

**Berufliche Wechselprozesse in
Ostdeutschland: eine Längsschnittstudie über
Berufswechselprozesse von ostdeutschen
Berufs- und Hochschulabsolventen im
Transformationsprozeß**

Rasztar, Matthias; Sackmann, Reinhold; Struck-Möbbeck, Olaf; Weymann, Ansgar; Wogens, Matthias

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

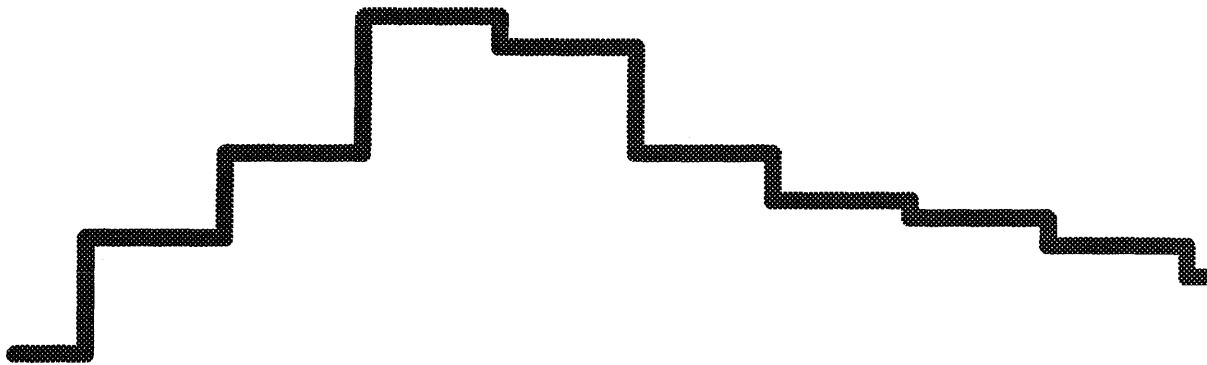
Rasztar, M., Sackmann, R., Struck-Möbbeck, O., Weymann, A., & Wogens, M. (1996). *Berufliche Wechselprozesse in Ostdeutschland: eine Längsschnittstudie über Berufswechselprozesse von ostdeutschen Berufs- und Hochschulabsolventen im Transformationsprozeß*. (Arbeitspapier / Sfb 186, 39). Bremen: Universität Bremen, SFB 186 Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57455>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



Berufliche Wechselprozesse in Ostdeutschland

**Eine Längsschnittstudie über Berufswechselprozesse von
ostdeutschen Berufs- und Hochschulabsolventen im
Transformationsprozeß**

von

**Matthias Rasztar
Reinhold Sackmann
Olaf Struck-Möbbeck
Ansgar Weymann
Matthias Wingens**

**Arbeitspapier Nr. 39
des Sonderforschungsbereich 186
der Universität Bremen**

Bremen 1996



Vorwort

Der Sonderforschungsbereich 186 beschäftigt sich mit dem Veränderungspotential des Lebenslaufs unter institutionellen Bedingungen, in denen sowohl die Risiken als auch die Chancen von Individuen wachsen. Das Teilprojekt A4 "Berufliche Verläufe im Transformationsprozeß"¹ untersucht zentrale individuelle Lebenslaufentscheidungen wie die Wahl von Bildungsabschlüssen und berufliche Weichenstellungen im Kontext der Transformation der planwirtschaftlich organisierten DDR in eine individualisierte Marktgesellschaft.

Das vorliegende Arbeitspapier analysiert Berufwechselprozesse. Eine Besonderheit des Transformationsprozesses ist die Geschwindigkeit des strukturellen Wandels in Ostdeutschland, dessen Wirtschafts- und Berufsstruktur dem westlichen Marktmodell angepaßt werden mußte. Für ganze Berufsgruppen wurden dadurch Ausbildungszertifikate entwertet, andere dagegen profitierten unverhofft von dieser Entwicklung.

Das Arbeitspapier skizziert anhand von Verlaufsdatenanalysen Prozesse des intragenerationalen Berufswechsels in einem Vergleich zwischen den letzten Jahren der DDR und den ersten Jahren des Transformationsprozesses. Dabei wird deutlich, wie massiv eingelebte DDR-Berufs- und Lebenslaufbahnen differenziert und individualisiert wurden. Zur Beantwortung von Fragen nach der Neukonstitution sozialer Chancen nach der Wende wird mittels Ereignisdatenanalysen aufgezeigt, welche Personengruppen primäre Träger des beruflichen Strukturwandels waren.

Eine methodische Besonderheit des Papiers ist, wie meist im Sfb 186, eine konsequent längsschnittorientierte Ausrichtung. Anders als in früheren Ansätzen der Mobilitätsforschung sind dabei alle beruflichen Bewegungen in ihrem zeitlichen Kontext Gegenstand der Analysen und nicht nur einzelne, isoliert betrachtete Bewegungen.

Prof. Dr. Walter R. Heinz
Sprecher des Sonderforschungsbereichs 186

¹ Zur Dynamik von Erwerbslosigkeit und Geburtenrückgang bei jungen Erwachsenen im Transformationsprozeß sei auf Sackmann u.a. (1996) verwiesen. Ein weiterer Arbeitsbericht setzt sich mit der Gestaltung berufsbiographischer Diskontinuität von ostdeutschen Berufs- und Hochschulabsolventen im Transformationsprozeß auseinander (vgl. Struck-Möbbeck 1996).

Gliederung

1 BERUFSWECHSELPROZESSE IM ZEITVERLAUF	7
1.1 Einleitung	7
1.2 Beruf, Berufsverlauf, berufsstruktureller Wandel	8
1.3 Forschungsgegenstand	10
1.4 Zentrale Fragestellungen der Untersuchung	12
2 MODELLBILDUNG	15
2.1 Operationalisierung der Berufswechsel	15
2.2 Operationalisierung der Berufswechselmodelle	16
3 SAMPLE	21
4 BERUFSWECHSELPROZESSE IN DEN ERSTEN 48 MONATEN NACH AUSBILDUNGSABSCHLUß	25
4.1 Verteilungen	25
4.2 Kaplan-Meier-Schätzer	27
4.2.1 Berufswechsel mit Prestigegewinn	27
4.2.2 Berufswechsel mit Prestigeverlust	29
4.3 Multivariate Analyseverfahren	30
4.3.1 Berufswechselprozesse mit Positionsveränderung	30
4.3.2 Berufswechselprozesse mit Prestigegewinn	35
4.3.3 Berufswechselprozesse mit Prestigeverlust	39
4.4 Zusammenfassung	43
5 BERUFSWECHSELPROZESSE NACH DEM FALL DER MAUER	45
5.1 Verteilungen	45
5.2 Kaplan-Meier-Schätzer	47
5.2.1 Berufswechsel mit Prestigegewinn	47
5.2.2 Berufswechsel mit Prestigeverlust	49
5.3 Multivariate Analyseverfahren	50
5.3.1 Berufswechselprozesse mit Positionsveränderung	50
5.3.2 Berufswechsel mit Prestigegewinn nach der Maueröffnung	53
5.3.3 Berufswechsel mit Prestigeverlust nach der Maueröffnung	59
5.4 Zusammenfassung	63
6 SCHLUßWORT	65
7 LITERATUR	68

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Modellogik des Analyseverfahrens	11
Abb. 2: Berufswechselmodell I	17
Abb. 3: Berufswechselmodell II	18
Abb. 4: Zeitphasenmodell	19
Abb. 5: Berufswechsel mit Prestigegewinn nach Kohorte	28
Abb. 6: Berufswechsel mit Prestigeverlust nach Kohorte	30
Abb. 7: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Positionsveränderung	31
Abb. 8: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Prestigegewinn	35
Abb. 9: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Prestigegewinn nach Kohorte	38
Abb. 10: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Prestigeverlust	40
Abb. 11: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Prestigeverlust nach Kohorte	42
Abb. 12: Berufswechsel mit Prestigegewinn (Kohorte) nach der Maueröffnung	48
Abb. 13: Berufswechsel mit Prestigeverlust (Kohorte) nach der Maueröffnung	49
Abb. 14: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Positionsveränderung	50
Abb. 15: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Prestigegewinn	54
Abb. 16: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Prestigeverlust	59

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Sample Makropanel nach Abschlußart	22
Tab. 2: Verteilungen der Berufsgruppen	23
Tab. 3: Berufswechsel mit Veränderung der Prestigeposition	26
Tab. 4: Berufswechsel mit Positionsveränderung in den ersten vier Berufsjahren	33
Tab. 5: Berufswechsel mit Prestigegewinn in den ersten vier Berufsjahren	36
Tab. 6: Berufswechsel mit Prestigegewinn nach Kohorte	39
Tab. 7: Berufswechsel mit Prestigeverlust in den ersten vier Berufsjahren	41
Tab. 8: Berufswechsel mit Prestigeverlust nach Kohorte	42
Tab. 9: Berufswechsel mit Veränderung der Prestigeposition nach der Maueröffnung	46
Tab. 10: Berufswechsel mit Positionsveränderung nach der Maueröffnung	52
Tab. 11: Berufswechsel mit Prestigegewinn nach der Maueröffnung	56
Tab. 12: Berufswechsel mit Prestigegewinn nach Kohorte	58
Tab. 13: Berufswechsel mit Prestigeverlust nach der Maueröffnung	61
Tab. 14: Berufswechsel mit Prestigeverlust nach Kohorte	62

1 Berufswechselprozesse im Zeitverlauf

1.1 Einleitung

Das Teilprojekt A4 im Sfb 186 analysiert Berufs- und Lebensverläufe der Absolventenkohorten 1985 und 1990 im ostdeutschen Transformationsprozeß. Die Längsschnittstudie verfolgt drei Fragestellungen:

- a) Kommt es nach einer Destabilisierungsphase zu einer Restabilisierung beruflicher Verläufe im Transformationsprozeß?
- b) Welche Prozesse der sozialstrukturellen Differenzierung im Transformationsprozeß lassen sich abbilden?
- c) Wie werden berufsbiographische (Dis-)Kontinuitäten individuell bewältigt?

Innerhalb dieser Fragestellung analysiert das vorliegende Arbeitspapier auf der Grundlage eines dynamischen berufssoziologischen Ansatzes den Umfang und die Dynamik des intragenerationalen Berufswandels im Transformationsprozeß. Dabei sollen die folgenden Fragen geklärt werden: Welche Bedeutung haben Berufe und insbesondere Berufswechselprozesse für die Organisation des sozialen Wandels im Transformationsprozeß, und inwieweit können über berufliche Wechselprozesse Träger des sozialen Wandels beschrieben werden? Wie wird dieser soziale Wandel in einer Berufsstruktur prozediert? Welche Gestalt hat der berufsstrukturelle Wandel im Transformationsprozeß? Welche Bedeutung kommt den Berufswechselprozessen für De- und Restabilisierungsprozesse zu? Wird die bei deutschen Arbeitsmarktstrukturen traditionell enge Kopplung zwischen Bildungsqualifikation und Erstberuf im Transformationsprozeß aufgebrochen? Nahm die Zahl von Berufswechseln und Mehrfachberufswechseln im Transformationsprozeß im Vergleich zu den Mobilitätsprozessen in der späten DDR zu? Gibt es einzelne Berufe, die entweder durch eine große Konstanz oder durch überproportionale Betroffenheit von Berufswechseln eine besondere Relevanz für neue sozialstrukturelle Differenzierungsprozesse aufweisen?

Bei der Untersuchung dieser Fragen orientiert sich die Analyse an drei relevanten Differenzierungslinien:

- a) Differenzierungen nach der Berufsgruppenzugehörigkeit
- b) Differenzierungen nach der Kohortenzugehörigkeit und
- c) Differenzierungen nach Geschlecht.

1.2 Beruf, Berufsverlauf, berufsstruktureller Wandel

Zur Analyse beruflicher Wechselprozesse ist es notwendig, eine Vorstellung von der Struktur beruflicher Verläufe zu entwickeln. Der Begriff 'Berufsverlauf' bezeichnet in der Lebensverlaufsforchung eine Abfolge von Episoden, die sich auf die ökonomische Erwerbstätigkeit beziehen. Demgegenüber kann man im Anschluß an die Berufs- und Arbeitsmarktsoziologie Beruf als individuell wie gesellschaftlich konstituierten 'Sinnzusammenhang' begreifen. In individueller Perspektive gilt Beruf als wichtige Komponente von Identität (vgl. Struck-Möbbeck u.a. 1996). In der hier vorgelegten Analyse wird die Konzeption von Beruf als Trajekt in den Vordergrund gerückt, d.h. als gesellschaftlich konstituierter 'Sinnzusammenhang': "Transitions are always embedded in trajectories that give them distinctive form and meaning" (Elder 1985:31). In dieser Perspektive stellt der Berufsverlauf eine institutionell gefaßte Struktur dar, die sowohl im Bildungs- wie im Beschäftigungssystem durch Formalisierung und Zertifizierung verankert ist (z.B. Fachabschlüsse, Berufsbilder).² Umgekehrt bedeutet das, daß Berufe strukturierend wirken, insbesondere bei Übergängen im Erwerbsleben.

Die Einschätzung der deutschen Verberuflichung, d.h. inwieweit Berufe nun solche Übergänge erleichtern oder erschweren, flexibler gestalten oder zu Inflexibilität führen, wird divergent gesehen. Beck/Bolte/Brater (1978) sehen in Berufen das Flexibilitätshindernis für Mobilitätsprozesse im Arbeitsmarkt schlechthin. Bezogen auf Arbeitskraftanbieter würden durch Berufe die vielfältigen individuellen Kompetenzen auf ein starres 'Arbeitskraftmuster' reduziert, was damit zusammenhängt, das diese Arbeitsfähigkeiten ihnen nicht in flexiblen und modifizierbaren "Formen, sondern in ganz bestimmten, relativ klar definierten Zusammensetzungen und Abgrenzungen vermittelt werden" (Bolte/Beck/Brater 1988:42). Berufe legen ihren Inhaber "auf bestimmte strategische Chancen am Arbeitsmarkt fest und eröffnen bzw. verschließen ihm damit - je nach dem Grad der Unkontrollierbarkeit, Unersetzbarkeit und Unverzichtbarkeit seiner beruflichen Fähigkeitskombinationen - bestimmte Durchsetzungschancen seiner Interessen gegenüber dem Abnehmer seiner Arbeitskraft" (ebd.:50). Berufszertifikate fungieren nicht

² In Deutschland ist traditionell eine sehr enge Kopplung zwischen Bildungsabschluß und Erstberuf gegeben, wobei "Berufe" primär eine Schließungsfunktion von Arbeitsmarktteilbereichen erfüllen, bei denen den beruflichen Zertifikaten eine zentrale Regulierungsfunktion zukommt (Sackmann/Wiggins 1995; allgemein Weber 1980:23). Diese Schließung erfolgt im deutschen System nahezu vollständig über Bildungszertifikate, da der Zugang zu den Professions-, Facharbeiter- und Fachangestelltenmärkten ausdrücklich an den Besitz oder Nichtbesitz dieser Berufszertifikate gebunden ist. Die zertifizierten Berufe wirken dabei in zwei Richtungen monopolisierend: Sie schließen einerseits vertikal den Zugang zu einem Berufssegment ab, d.h. der Aufstieg vom Ungelerntenarbeitsmarkt zum Professionsarbeitsmarkt ist i.d.R. ohne den Erwerb eines Zertifikates nicht möglich. Andererseits fungieren Berufe auch als Schließungskriterien auf einem horizontalen Niveau gegenüber Berufen desselben Segmentes. Das Bildungssystem spielt hierbei die Rolle eines Ressourcenausstatters, der für die Erfüllung bestimmter Curricula (in Schule, Berufsausbildung und Studium) Akteure mit jeweils spezifischen Abschlußzertifikaten versorgt.

nur als Medium zwischen Individuum und Arbeitsmarkt (indem sie den Zugang zu den einzelnen Segmenten des Arbeitsmarktes regeln), sondern auch als soziale Chancen (Einkommen, Aufstiegsmöglichkeiten usw.) in der Arbeitsgesellschaft. Für die Nachfragerseite würden Berufe starke Constraints darstellen, weil die "Gestaltung und Veränderung von Produktionsprozessen und Arbeitsplatzstrukturen in Betrieben sich an ihnen orientieren müssen" (ebd.:43). Arbeitsmarktinflexibilität sei deshalb nicht Folge einer bestimmten Berufsausbildung, sondern der beruflichen Organisation von Bildung und Beschäftigung. Reformbemühungen der letzten Jahrzehnte verfolgten deshalb das Ziel, über eine Zusammenlegung von Ausbildungsberufen und eine stärkere Entspezialisierung der Ausbildung in Richtung auf "Schlüsselqualifikationen" eine Flexibilitätserhöhung zu erreichen (Mertens/Kaiser 1978).

Demgegenüber behauptet Sengenberger (1987), daß berufliche Standardisierung und Formalisierung gerade die Voraussetzung für individuelle Flexibilität und hohe Anpassungsfähigkeit an sich wandelnde Strukturbedingungen seien, da die Transaktionskosten bei Betriebswechseln sowohl für die Arbeitskraftanbieter als auch für die Arbeitskraftnachfrager in diesem Fall geringer sind als bei betriebsgebundenen Ausbildungssystemen (vgl. Biehler u.a. 1981). Die am Strukturmodell des berufsfachlichen Arbeitsmarktes ausgerichteten Organisationsprinzipien ermöglichen eine hohe Mobilitäts-³ und Substitutionsfähigkeit der Arbeitskräfte. "Da sich die Ausbildungsinhalte von verwandten Ausbildungsberufen häufig beträchtlich überlappen, ergeben sich geraume Substitutionskorridore zwischen den Berufen" (Sengenberger 1987:320).

Für beide Positionen, d.h. für berufskritische wie berufsbejahende Positionen gilt, daß der gesellschaftliche Strukturwandel - auch - durch einen beruflichen Strukturwandel bewältigt werden muß. Für die Berufsstruktur Deutschlands gilt, daß der Arbeitsmarkt den Strukturwandel intergenerational⁴ prozediert und weniger intragenerational, d.h. die Prozedierung von berufsstrukturellem Wandel erfolgt durch die Ausstattung der jeweils neueintretenden Kohorten mit neuem Berufswissen: "The new cohorts provide the opportunity for social change to occur. They do not cause change, they permit it. If change does occur, it differentiates cohorts from one another, and the comparison of their careers becomes a way to study change" (Ryder 1965:844). Die "entry jobs" der Eintrittskohorten üben auf den berufsstrukturellen Wandel im primären, sekundären und tertiären Sektor eine Katalysatorfunktion aus (vgl. Blossfeld

³ Das gilt solange, wie die Inhaber von Berufen marktfähige Berufsqualifikationen aufweisen und hohe Arbeitslosenzahlen auf dem externen Markt diese nicht zum Verbleib im Betrieb zwingen (Sengenberger 1987:322).

⁴ Ein über intergenerationalen Austausch vollzogener Wandel der Berufsstruktur ist nur gegeben, wenn ein Beruf nur über eine entsprechende Erstausbildung erreicht werden kann. Eine Mischung aus intra- und intergenerational vollzogenem berufsstrukturellen Wandel liegt dann vor, wenn ein Beruf gleichwertig über eine Erstausbildung und über eine Weiterbildung / Fortbildung erreicht werden kann.

1985,1989; Müller 1978). So führen Tertiärisierungsprozesse zu einer spezifischen Nachfrage an neuen Berufen und zu einem Verdrängen traditioneller Berufe. Ein weiteres Ergebnis der längsschnitorientierten bundesdeutschen Lebenslaufforschung ist, daß der "entry job" eine verlaufsprägende Wirkung entfaltet, d.h. daß die zum Zeitpunkt des Erwerbseintritts vorherrschende Ausgangssituation den weiteren Erwerbsverlauf maßgeblich determiniert und kohortenspezifische Einstiegsbedingungen im weiteren Verlauf kaum noch kompensiert werden können. Die berufsstrukturelle Prägung der Kohorten durch die Eintrittsplazierung ist noch nach Jahrzehnten festzustellen. Faktisch macht es einen großen Unterschied, ob der berufliche Einstieg eines Akteurs in den Arbeitsmarkt in einer Rezessions- oder Prosperitätsphase erfolgt. Ob diese unter dem Namen *Entry-job-These* bekannte Kohortenprägung auch unter den diskontinuierlichen Bedingungen des Transformationsprozesses ihre Relevanz behält, bleibt allerdings strittig.

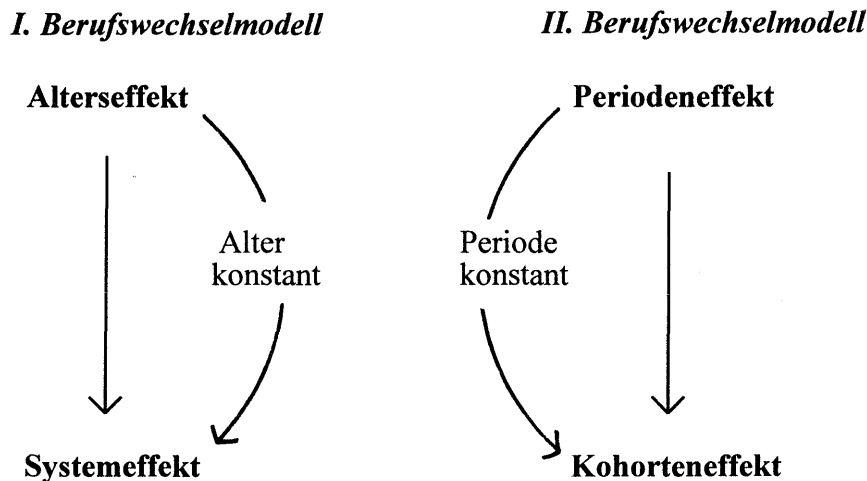
1.3 Forschungsgegenstand

In dieser Untersuchung wird über den Kohortenvergleich des Berufswechselverhaltens vor und nach der deutsch-deutschen Vereinigung der Umfang und die Dynamik von Berufswandel im Transformationsprozeß analysiert. Die Art, wie beide Kohorten auf die Veränderungen reagierten, wird dabei als ein Indikator für den intragenerationalen Berufswandel unter diskontinuierlichen Bedingungen angesehen. Dabei wird geklärt, inwieweit sich die beruflichen Ausbildungen beim Übergang in die Marktwirtschaft als stabil erwiesen und in welchem Umfang Berufswechselprozesse mit Positionsveränderungen auftraten, d.h. wie Individuen einen strukturellen Zwang zum Berufswechsel hinsichtlich ihrer beruflichen Statuspositionen bewältigt haben. Die punktuelle Betrachtung beruflicher Wechselprozesse ist in der längsschnitorientierten Lebensverlaufforschung obsolet, d.h. soziale Prozesse müssen in dynamischer Zeitperspektive über längere Zeitphasen eines Akteurs hinweg betrachtet werden. Aus diesem Grund müssen Untersuchungen zur Klärung des Umfangs und der Dynamik beruflicher Wechselprozesse die Zeitabhängigkeit ebenfalls angemessen berücksichtigen. Es ist wichtig, daß die Zeitabhängigkeit für das Auftreten einzelner Lebensverlaufsereignisse spezifiziert wird als differentielle Bedeutung des Alters, als Zugehörigkeit zu bestimmten Ereignisjahrgängen (Kohorten) und als spezifische historische Zeitperioden (vgl. hierzu ausführlich: Mayer/Huinink 1990,1994). Zur Unterscheidung dieser Prozeßdynamiken wurden zwei Vergleiche durchgeführt:

- 1.) Berufswechselprozesse in den ersten vier Berufsjahren der Jahrgangskohorten 1985 und 1990 und
- 2.) Berufswechselprozesse in der Zeit nach Öffnung der Mauer.

Die beiden gewählten Untersuchungsphasen ermöglichen eine Unterscheidung zwischen Alters-, Kohorten- und Periodeneffekten. Die Unterscheidung der Effekte erfolgt über die Kontrolle (Konstanthaltung) des Alters bzw. der Periodenzeit. Die Graphik 1 verdeutlicht diese wechselseitigen Zusammenhänge:

Abb. 1: Modellogik des Analyseverfahrens



Die zeitraumbezogene Analyse beruflicher Wechselprozesse führt in der späteren Umsetzung zu zwei eigenständigen Berufswechselmodellen, auf deren Spezifika in Kapitel 2 noch ausführlicher eingegangen wird. Zur Bestimmung des Forschungsgegenstandes ist es sinnvoll, auf die beiden Berufswechselmodelle einzugehen.

A) Berufswechselmodell I:

Das Berufswechselmodell I kontrolliert mit der Beschränkung auf die ersten vier Berufsjahre nach Berufsabschluß das Alter der Akteure und hilft durch den Kohortenvergleich zwischen Alters- und Systemeffekten zu unterscheiden. Weisen beide Kohorten ein identisches Berufswechselverhalten auf, wird dieser Zustand als Alterseffekt interpretiert. Dieser wäre dann so zu deuten, daß beide Absolventenjahrgänge - unabhängig von systemischen Unterschieden - in den ersten vier Berufsjahren ein altersbedingtes Berufswechselverhalten zutage legten. Kommt es aber zu Differenzen zwischen beiden Kohorten, wird diese Diskrepanz als Kohorteneffekt interpretiert. Da in diesem Fall der Kohorteneffekt auf die systemischen Unterschiede zwischen der DDR und der Bundesrepublik unter den Bedingungen des Transformationsprozesses in Ostdeutschland zurückgeführt werden kann, wird im Berufswechselmodell I statt von einem Kohorteneffekt nur von einem Systemeffekt gesprochen.

B) Berufswechselmodell II:

Das zweite Berufswechselmodell untersucht den Einfluß des Periodenereignisses der deutschen Vereinigung auf das Berufswechselverhalten zweier unterschiedlicher Abschlußkohorten. Dieses wird dadurch realisiert, daß der Periodenzeitrahmen für beide Kohorten konstant gehalten wird. Im Kern steht die Unterscheidung von Kohorten- und Periodeneffekten. Weisen beide Abschlußjahrgänge ein identisches Berufswechselverhalten auf, wird von der Existenz eines Periodeneffektes ausgegangen, d.h. beide Kohorten sind gleichermaßen vom Strukturbruch betroffen. Wirkt sich dagegen das Periodenereignis unterschiedlich auf das Berufswechselverhalten der beiden Kohorten aus, wird dieses Ergebnis als Kohorteneffekt interpretiert.

1.4 Zentrale Fragestellungen der Untersuchung

Aus den beschriebenen Berufswechselmodellen und den eingangs formulierten weiteren zwei Differenzierungslinien (**Berufsgruppenzugehörigkeit** und **Geschlecht**) werden die folgenden Leitfragen formuliert. Die Fragen 1 und 2 beziehen sich dabei nur auf das Berufswechselmodell I. Die Fragen 3 und 4 haben nur für das Berufswechselmodell II Relevanz.

Frage 1: Ist es im Kohortenvergleich zu einer Zu- oder Abnahme beruflicher Mobilität gekommen? (Systemeffekt)

Diese Frage rückt den Systemvergleich der Eintrittsbedingungen in den Vordergrund. Zu vermuten ist, daß die zum Eintritt der 85er Kohorte vorherrschende systemische Stabilität der ehemaligen DDR, d.h. 'geregelte' Einstiegspfade sowie Mobilitätshürden ('verstopfte' Karrierepfade) (vgl. Huinink/Mayer/Trappe 1995) sich in deutlich niedrigeren Berufswechselquoten widerspiegeln. Die vorherrschende systemische Unsicherheit in den Jahren nach der Inkorporation der ehemaligen DDR und erweiterte Mobilitätsspielräume können hingegen bei der 90er Kohorte zu höheren Berufswechselquoten führen.

Frage 2: Weisen beide Kohorten in den ersten vier Jahren ein gleiches Berufswechselverhalten auf? (Alterseffekt)

Mit dieser Frage soll geklärt werden, inwieweit das Berufswechselverhalten unabhängig von den vorherrschenden Periodeneinflüssen ist. Es ist zu vermuten, daß das Berufswechselverhalten in der Zeit unmittelbar nach Erwerbsantritt besonders ausgeprägt ist und danach mit zunehmender Verweildauer im 'Erstberuf' kontinuierlich abnimmt. Weisen beide Kohorten in den ersten vier Jahren ein identisches Berufswechselverhalten auf, liegt ein Alterseffekt vor.

Frage 3: Weisen beiden Kohorten in der Zeit nach dem Mauerfall ein divergentes Berufswechselverhalten auf? (Kohorteneffekt):

Mit dieser Frage soll geklärt werden, ob sich die beiden Kohorten in ihrem Berufswechselverhalten während des Transformationsprozesses unterscheiden und inwieweit dieses auf die divergenten Ausgangssituationen zurückzuführen ist. Über den Kohortenvergleich wird die *Entry-job-These* in den Vordergrund gerückt. Bei Projektion der *Entry-job-These* auf die Situation in den neuen Bundesländern ist davon auszugehen, daß die 85er Kohorte aufgrund ihrer gefestigten entry jobs (geregelter Übergänge in die Erwerbstätigkeit, Arbeitsplatzgarantie, Übernahmeverträge etc.) und ihrer langen Berufserfahrung zum Zeitpunkt des Mauerfalls schon sichere Positionen erreicht hatte und die anstehenden Krisen der Übergangszeit besser bewältigen konnte als die 90er Kohorte. Die 90er Kohorte mußte im Vereinigungsjahr nicht nur die Abschlußprüfung absolvieren, sondern auch noch in einem Arbeitsmarkt den Einstieg finden, der schnell krisenhaft wurde.

Frage 4: Weisen beide Kohorten ein gleiches Berufswechselverhalten auf? (Periodeneffekt)

Mit dieser Frage soll geklärt werden, ob die Vereinigung die Verlaufsstrukturen beider Kohorten gleichermaßen geprägt hat. Dieser Punkt richtet sich gegen die *Entry-job-These* (Frage 3), derzufolge die vorherrschenden Einstiegsbedingungen einen lebenslang determinierenden bzw. verlaufsprägenden Einfluß auf den Berufsverlauf ausüben und besondere historische Ereignisse (hier die Inkorporation der DDR) ungleich erfahren werden. Auf die Berufswechselebene übertragen bedeutet die Bestätigung eines Periodeneffektes, daß die 85er Kohorte trotz der zu Beginn des Erwerbseinstiegs vorherrschenden systemischen Sicherheit und Stabilität ein mit der 90er Kohorte identisches Berufswechselverhalten aufweist. Diese Frage geht den Auswirkungen des Strukturbruchs der ehemaligen DDR auf das Berufswechselverhalten aller Akteure nach und versucht herauszufinden, ob der Strukturbruch alle Kohorten gleichermaßen betraf und zu einem identischen Prozeßbild führte.

Frage 5: Kommt es im Zuge der Inkorporation der ehemaligen DDR zu massenhaften Berufswechseln mit Prestigeverlusten? (Abstiegsdimension der beruflichen Mobilität)

Diese Frage rückt die abwärtsgerichtete Ausprägung der beruflichen Mobilität in den Vordergrund. Zwei mögliche Richtungen werden in der Literatur diskutiert: a) Der Transformationsprozeß führte zu einer massenhaften Entwertung der beruflichen Bildungsqualifikationen, die wiederum zu massenhaften Berufswechseln unter Inkaufnahme von Prestigeverlusten in allen Berufsbereichen führte. b) Die Ähnlichkeit der beruflichen Ausbildungssysteme beider deutscher Staaten (z.B. duales berufliches Ausbildungssystem etc.) führte für den großen Teil der

Bürger in den neuen Bundesländern zu einer Anerkennung ihrer beruflichen Abschlüsse. Ein auffälliges Berufswechselverhalten mit größeren Positionsveränderungen ist daher nicht festzumachen.

Frage 6: Lassen sich Unterschiede im Berufswechselverhalten der Akteure auf geschlechtsspezifische Merkmale zurückführen? (Geschlechtereffekt)

Diese Frage versucht zu klären, ob sich Männer und Frauen hinsichtlich ihres Berufswechselverhaltens in den ersten vier Berufsjahren und in der Zeit nach dem Fall der Mauer voneinander unterscheiden.

Frage 7: Lassen sich Unterschiede im Berufswechselverhalten der Akteure auf die Berufsgruppenzugehörigkeiten zurückführen? (Berufsspezifik des Wandels)

Untersucht wird, inwieweit sich die Angehörigen bestimmter Berufsgruppen hinsichtlich ihres Berufswechselverhaltens unterscheiden und inwieweit ein divergentes Berufswechselverhalten als die direkte Folge des berufsstrukturellen Wandels und somit Ausdruck der auf dem Arbeitsmarkt herrschenden unterschiedlichen Nachfrage nach qualifizierter Berufsarbeit interpretiert werden kann.

2 Modellbildung

Die Untersuchung des Berufswechselverhaltens vor und nach dem Periodenereignis 'Mauerfall' führt zur Modellierung zweier Berufswechselmodelle. Unter beruflichen Wechseln werden solche Wechsel verstanden, die zu einer Veränderung der Prestigeposition führen, seien es Prestigegewinne oder -verluste.

2.1 Operationalisierung der Berufswechsel

Die verwendeten Berufswechselmodelle basieren auf der von Bernd Wegener (1984,1985) konstruierten Berufsprestigeskala Magnitude Prestige Score (MPS).⁵ Die Wegener-Skala ist eine mögliche Skalierungsart sozialer Ungleichheit, die sich am Berufssystem orientiert und die Bildungskomponente von Status mißt. Der MPS-Score ist ein Indikator der Jobgütemessung. Er wurde in unserer Untersuchung retrospektiv gemessen und nur auf Berufe angewendet. Hierfür wurden alle beruflichen Tätigkeitsepisoden unter Rückgriff auf die MPS-Skala mit einem Prestigewert⁶ indiziert. **Der MPS-Score dient der Indizierung von Berufswechseln auf der Berufsebene, d.h. es geht ausschließlich um Berufswechsel und nicht um Fragen der sozialen Mobilität allgemein.**⁷

Berufswechsel sind demnach Wechsel von Prestigepositionen, die auf der Akteursebene immer die Aufnahme einer neuen beruflichen Tätigkeit bedeuten. Der berufliche Status einer neuen Tätigkeit weist dabei im Vergleich zur alten Position auf eine Prestigeminderung oder -erhöhung hin. Die Positionsveränderungen werden über Differenzbildungen von zueinander in Beziehung gesetzten Prestigepositionen in Berufswechselketten operationalisiert.

Die Beibehaltung der Statuspositionen über den Episodenverlauf hinweg bedeutet somit Konstanz auf der Berufsebene, während Positionsverluste und -gewinne Berufswechselprozesse anzeigen. Da dieser Logik entsprechend jede Differenz generell auf Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten zurückgeführt werden kann, die sich hinsichtlich der vercodeten Berufsepo-

⁵ Der Wegener-Prestigescore ist eine in den Sozialwissenschaften gebräuchliche Skalierungsvariable, mit deren Hilfe berufliche Tätigkeiten anhand ihrer relativen Positionen zueinander skalierbar werden. Sie ordnet bestimmten beruflichen Positionen Statuswerte zu. Im Gegensatz zur Treiman-Skala ist diese Skala auf die Belange und Spezifika der Bundesrepublik ausgerichtet. Sie deckt eine Spanne von 20.0 (Handlanger, Hilfsarbeiter) bis 186.8 (Ärzte) Prestigescorepunkten ab.

⁶ Zur Vercodung liegt ein eigener Arbeitsbericht des ZUMA vor: ZUMA-Technischer Bericht Nr. T 95/04, Mannheim 1995.

⁷ Es geht ebenfalls nicht um die Bewertung einzelner Skalen-Positionen zueinander, sondern um durch Berufswechsel induzierte Positionsverluste und -gewinne.

den in einer Veränderung des MPS-Scores niedergeschlagen haben, lassen sich mit diesem Verfahren recht präzise Abstufungen messen.

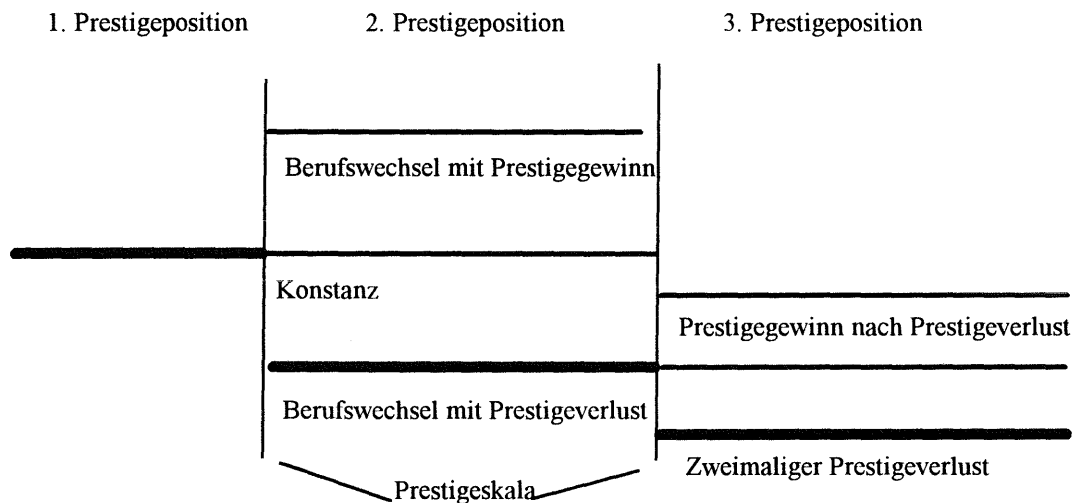
Ein besonderer Vorteil des Verfahrens ist es, daß auch mehrfache Berufswechsel berücksichtigt werden.

Da in dem angewandten Verfahren auch minimalste Stellenveränderungen rechnerisch zu Buche schlagen würden, wird mit einer fünf-Prozent-Spanne gearbeitet, d.h. Berufswechsel werden erst dann als solche gewertet, wenn die indizierten Positionsverluste oder -gewinne mindestens $\pm 5\%$ MPS-Score-Punkte⁸ vom Basiswert ausmachen. Die 5%-Klausel beruflicher Wechselprozesse hat ebenso wie die Nichtberücksichtigung innerbetrieblicher Berufswechsel zur Folge, daß der Anteil der Berufskonstanz leicht überschätzt wird.

2.2 Operationalisierung der Berufswechselmodelle

In dem Berufswechselmodell I wird der Zeitraum der ersten vier Berufsjahre beider Kohorten nach Berufsabschluß untersucht. Hierzu werden zur Berechnung möglicher Einflußvariablen auf den Berufswechselprozeß aufeinander aufbauend die Prestigepositionen der ersten Berufsepisode mit den folgenden beruflichen Tätigkeiten und des weiteren mit allen im Zeitraum von vier Jahren folgenden Prestigepositionen verglichen. Der Prestigescore der ersten Berufsepisode ist in diesem Modell die Ausgangsbasis, mit der in chronologischer Reihenfolge die Prestigepositionen aller folgenden beruflichen Tätigkeiten verglichen und gemäß der Definition beruflicher Wechselprozesse mit Auf- bzw. Abstieg indiziert werden. Es fließen alle beruflichen Episoden vom kohortendefinierenden Ereignis bis zum Ende des Zeitfensters in die Modellkette ein. Episoden, die nach dem 48. Monat starten, werden von der Analyse ausgeschlossen. Nach Bereinigung der Daten und Bildung der Berufswechselkette wurden 2046 Personen in das Modell einbezogen. Die folgende Modellabbildung beschreibt beispielhaft Übergänge von der ersten zur zweiten Berufsepisode:

⁸ Eine Überprüfung hat ergeben, daß eine Steigerung des Intervalls auf 10 bzw. 15% bei den später angewandten Übergangsratenmodellen trotz sinkender Häufigkeiten für Auf- und Abstiege nicht zu einer Veränderung der Effekte geführt hat. Die Reduzierung der Zuweisungsoption von 5% auf > 0 bei beruflichen Aufstiegen für Hochschulabsolventen führte darüber hinaus nicht zu einer wesentlichen Vergrößerung des Anteils der Episoden mit Aufwärtsmobilität.

Abb. 2: Berufswechselmodell I

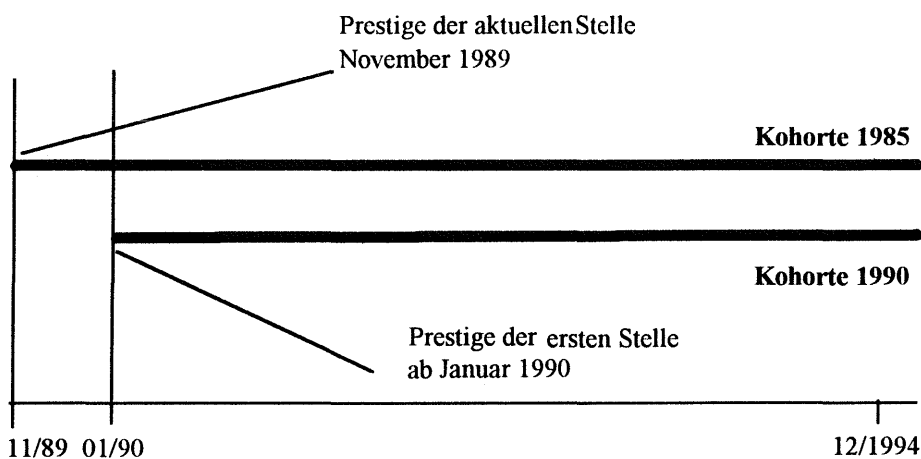
Die fette Linienführung in der Graphik verweist auf zwei Berufswechsel mit Prestigeverlust: Modelliert wird der Übergang von der Prestigeposition der ersten Berufsepisode zur zweiten Prestigeposition und nach einem auf dieser Stufe erfolgten Prestigeverlust der Übergang zur Prestigeposition einer weiteren beruflichen Tätigkeit. Die Beibehaltung des Prestigescores über den Episodenverlauf hinweg wird im Modell als berufliche Konstanz gewertet.

In dem Berufswechselmodell II wird der Einfluß der deutsch-deutschen Vereinigung auf berufliche Wechselprozesse untersucht. Hierzu werden alle nach dem Fall der Mauer realisierten beruflichen Statuspositionen im gleichen kalendarischen Zeitverlauf berücksichtigt. Die divergenten Kohortenlagen auf der Zeitachse machen eine unterschiedliche Behandlung der beiden Abschlußjahrgänge erforderlich: Für die 90er Kohorte ist die Ausgangsbasis die erste Erwerbsepisode nach dem Ausbildungsabschluß im Jahre 1990. Danach werden alle weiteren beruflichen Episoden bis zum Erhebungszeitpunkt berücksichtigt. Die Modellierung der Berufswechsel erfolgt entsprechend der Logik des ersten Modells, d.h. es werden in chronologischer Reihenfolge die Prestigepositionen der ersten beruflichen Tätigkeiten mit allen danach folgenden Prestigepositionen verglichen und gemäß beruflicher Wechselprozesse mit Auf- bzw. Abstieg indiziert.

Das Verfahren zur Modellierung von Berufswechseln wird vom Ansatz her auf die 85er Kohorte übertragen. Allerdings weicht der Zeitrumsprung um zwei Monate von dem kohortendefinierenden Abschlußzeitpunkt der 90er Kohorte ab, d.h. es werden alle Episoden ab November 1989 berücksichtigt. Bei den Berufsepisoden, die vor dem Mauerfall begannen, aber nach No-

vember 1989 enden, wird die Anfangszeit⁹ auf November 1989 gesetzt. Berufliche Episoden, die vor dem November 1989 enden, werden von der Analyse ausgeschlossen. Die Bestimmung von Berufswechseln erfolgt für die 85er Kohorte über die Differenzbildung der im November 1989 erreichten beruflichen Position zu den folgenden Berufsepisoden. Es fließen insgesamt 4547 Erwerbstätigkeitsepisoden bei beiden Kohorten in die Modellkette mit ein. Nach Bereinigung der Daten und Bildung der Berufswechselkette wurden 2059 Personen und insgesamt 2955 Berufswechselepisoden in das Modell einbezogen.

Abb. 3: Berufswechselmodell II



Die Berücksichtigung der Zeitabhängigkeit beruflicher Wechselprozesse bedeutet, daß in beiden verwendeten Phasenmodellen alle im Untersuchungsraum anfallenden Berufswechsel in die Modelle eingebunden werden, d.h. das Verfahren erlaubt die Modellierung mehrfacher Berufswechsel auf der Zeitebene. Die für das jeweilige Modell relevante erste Prestigeposition einer Person wird durch den Startzeitpunkt der ersten Erwerbsepisode markiert. Auf der Zeitachse handelt es sich bei diesen Prestigepositionen um Zeitperioden, deren Dauer von dem Erhalt einer bestimmten beruflichen Statusposition abhängt. Die Dauer einer Prestigeposition muß dabei nicht unbedingt mit der Dauer einer Erwerbsepisode identisch sein, kann es aber sein. Der erste Fall tritt immer dann ein, wenn es einer Person über mindestens zwei Erwerbsepisoden gelungen ist, die berufliche Position zu halten. In diesem Fall setzt sich die Dauer

⁹ Die Differenz von zwei Monaten berücksichtigt den möglichen Umstand, daß Angehörige der 85er Abschlußkohorte nach der Öffnung der Mauer einen Berufswechsel vornahmen. Es sei darauf verwiesen, daß im November und Dezember 1989 nur 13 Personen ihren Beruf wechselten, was einem Anteil von 1,4 Prozent aller Angehörigen des Jahrgangs 1985 entspricht. Aus Gründen des Informationserhalts wurde dennoch darauf verzichtet, den Zeitursprung der 85er Kohorte in das Jahr 1990 zu verlagern.

einer Prestigeposition aus der Summe der Verweildauern einzelner statusgleicher Berufsepisoden zusammen.

Jeder Positionswechsel markiert sowohl das Ende einer alten Prestigeposition als auch den Beginn einer neuen Prestigeposition auf der Zeitachse.

Der Anfang einer neuen Prestigeposition muß mit dem Beginn einer neuen Erwerbsepisode identisch sein. Eine Besonderheit des Modells besteht nun darin, daß zwischengelagerte Phasen von Arbeitslosigkeit, Mutterschaft oder von Erwerbsunterbrechungen etc. einer bestimmten Statuspositionsphase solange zugerechnet werden, bis mit einer neuen Erwerbsepisode, deren beruflicher Status zu einer Positionsveränderung führt, das Ende markiert wird. In der folgenden Abbildung ist ein solcher Fall anhand einer Erwerbslosigkeitsepisode im Anschluß an die ersten Erwerbsphase exemplarisch dargestellt. Die erste Statuspositionsphase - oder kurz Prestigeposition - erstreckt sich von der ersten bis zur dritten Berufstätigkeit. Beim Übergang von der dritten zur vierten Erwerbstätigkeit kommt es zu einer Positionsveränderung. Das Ende der 1. Statuspositionsphase bzw. der Startpunkt der 2. Statuspositionsphase ist mit dem Startpunkt einer neuen Erwerbsepisode identisch, unabhängig davon, ob die inkludierte Nicht-Erwerbstätigkeitsepisode in der Mitte oder am Ende dieser Phase verortet ist. Die Phase der Erwerbslosigkeit wird bis zu diesem Punkt als 'neutrales' Bindeglied zwischen der ersten und zweiten Erwerbsepisode betrachtet.

Abb. 4: Zeitphasenmodell

1. Statuspositionsphase				2. Statuspositionsphase
1. Erwerbsepisode	1. Arbeitslosigkeit	2. Erwerbsepisode	3. Erwerbsepisode	4. Erwerbsepisode
1990	1991	1992	1993	1994

Würde man den Einfluß der zeitveränderlichen Kovariate Arbeitslosigkeit auf Berufswechselprozesse mit Positionsveränderungen schätzen wollen, könnte dies über ein 'Episodensplitting' (vgl. hierzu Blossfeld/Rohwer 1995, Brüderl/Ludwig-Mayerhofer 1994) der ersten Statuspositionsphase erfolgen. Mit diesem einfachen Verfahren werden die ursprünglichen Verweildauern (i.d.F. die Statuspositionsphase) in konstante Subepisoden aufgesplittet. In der Verlaufsdatenanalyse können mit dieser Methode diskrete zeitveränderliche unabhängige Kovariaten problemlos in parametrische Raten-Modelle eingebunden und somit individuelle Veränderungen (Arbeitslosigkeit, Erziehungsurlaub, Erwerbsunterbrechungen etc.) berücksichtigt werden, die zu völlig unterschiedlichen Zeitpunkten aufgetreten sind. Im vorliegenden Fall wäre der Splittzeitpunkt der Endzeitpunkt der Arbeitslosigkeitsepisode. Die Zeitlogik des Modells erlaubt

durch die mögliche Einbindung zeitveränderlicher Kovariaten in das Modell eine angemessene Schätzung. Die Modellbildung beruflicher Wechselprozesse erlaubt die problemlose Einbindung zeitkonstanter und zeitveränderlicher Hintergrundvariablen wie z.B. Geschlecht, Kohorte, Bildung, gesellschaftliche Rahmenbedingungen zum Zeitpunkt des Erwerbseinstieges sowie die Auswirkungen besonderer historischer und ökonomischer Ereignisse wie Strukturbrüche, Rezessionsphasen und Phasen hoher Arbeitslosigkeit etc.

3 Sample

Das Projekt A4 hat eine umfangreiche quantitative Längsschnittstudie (Makropanel) mit einer qualitativen Panelbefragung (Mikropanel) zu den beruflichen Verläufen von Akademikern und Absolventen einer beruflichen Lehre verbunden. Eine postalische Retrospektivbefragung von Hochschulabsolventen und Absolventen einer beruflichen Lehre, die in den Jahren 1985 und 1990 in den Städten Rostock und Leipzig ihren berufsqualifizierenden Abschluß gemacht hatten, bildet das Kernstück der Untersuchung. Die damit definierten sechs theoretisch interessanten Untersuchungsgruppen (Ausbildung, Kohorte und Region) erlauben erstens den Vergleich unterschiedlicher Eintrittskohorten hinsichtlich ihrer gesellschaftsstrukturellen Einstiegs Voraussetzungen, zweitens die Analyse bildungs- und arbeitsmarktsoziologischer Kausalbeziehungen und drittens die Überprüfung regionaler Disparitäten hinsichtlich Ausbildung, Beruf und Arbeitsmarktchancen. Die Zielsetzung war eine für die Grundgesamtheit repräsentative quantitative Erhebung, die alle Fachrichtungen von zwei Qualifikationsniveaus erfaßt. Zur Grundgesamtheit der Studie gehörten demnach alle Absolventen der beiden Abschlußjahrgänge, der beiden Ausbildungsniveaus und der beiden Städte. Im Falle der Hochschulabsolventen wurde an der Universität der Stadt Rostock eine Totalerhebung realisiert. Bei den Absolventen der Universität Leipzig und bei den Lehrberufen wurde aufgrund der hohen Absolventenzahlen eine proportional geschichtete Zufallsauswahl (Böltken 1976; Kreienbrock 1989) vorgenommen. Neben der Repräsentativität sollte die Stichprobe eine weitere Bedingung erfüllen: Alle sechs theoretisch interessanten Untersuchungsgruppen (Hochschule/Lehre; Abgangsjahr 1985/1990; Rostock/Leipzig) sollten etwa im gleichen Umfang in die Stichprobe aufgenommen werden. Im Anschluß an die laufende Forschungsphase (1994-1996) wird 1997 unter Berücksichtigung einer weiteren Abschlußkohorte (1995) eine zweite Panel-Erhebung durchgeführt.

Die postalische Befragung (vgl. Rasztar u.a. 1995) stellt sowohl für das Projekt A4 als auch für vergleichbare Hochschulverbleibsstudien in der Regel das Verfahren der Wahl dar (z.B. Teichler/Winkler 1990; Minks/Bathke 1992). Umfangreiche methodische Untersuchungen haben in den letzten Jahrzehnten wesentlich zur Verbesserung des Verfahrens der postalischen Befragung (Dillmann 1983; Hippler 1988) beigetragen. Entsprechend der von Dillman favorisierten "total design method" wurde die in der Methodenliteratur vorgeschlagene Optimierung postalischer Befragungen berücksichtigt (Format, graphische Gestaltung, Übersichtlichkeit etc.). Bei der Fragebogengestaltung lag das besondere Augenmerk auf der Erhebung der beruflichen Verläufe in ihrer zeitlichen Struktur. Der Fragebogen enthält die Erhebung aller für die Verlaufsdatenanalyse relevanten Ereignisse (Bildung, Beruf, Arbeit und

Familie) mit ihren genauen Anfangs- und Endzeitpunkten auf Monatsbasis. Darüber hinaus wurden auch für die Berufs- und Bildungsbiographie relevante Angaben erfragt, die vor dem kohortendefinierendem Ereignis lagen (z.B. mögliche erste Berufsausbildungen und Erwerbstätigkeiten).

Der Versand der Fragebögen erfolgte in drei Wellen von September bis November 1994. Nach Abschluß der Aktion lagen 2130 verwertbare Fragebögen vor, was einer Gesamtrücklaufquote von 38,4 Prozent entspricht. Die Responserate liegt im mittleren Bereich postalischer Befragungen. Bei der Einschätzung der Rücklaufquote ist zu beachten, daß es sich um eine postalische Befragung mit einem relativ umfangreichen Fragebogen (30 Seiten) und einem relativ anspruchsvollen Gegenstand (detaillierte zeitliche Darstellung eines Erwerbsverlaufs über 5 bzw. 10 Jahre) handelte. Ein ausführlicher Vergleich des Rücklaufes mit den Verteilungen der Grundgesamtheit hat ergeben, daß das realisierte Sample die Grundgesamtheit aller Absolventen aus Rostock und Leipzig der Jahre 1985 und 1990 repräsentativ abbildet. Bei den Hochschulabsolventen zeigen sich nur sehr geringe Differenzen zwischen der Fachgruppenverteilung des Samples und der Grundgesamtheit (durchschnittliche Abweichung 2%). Bei den Absolventen einer beruflichen Ausbildung sind Fertigungsberufe im Vergleich zu Dienstleistungsberufen leicht unterrepräsentiert. Mit der Samplegröße von 2130 Fragebögen wurde insgesamt eine auch in Untergruppen hohe Fallzahl erreicht (vgl. Tabelle 1), die eine präzise Modellierung einzelner Subpopulationen zuläßt.

Tab. 1: Sample: Makropanel nach Abschlußart

	Lehre		Studium		Zeilen gesamt	
	n	%	n	%	n	%
Ausbildungsort						
Rostock	436	20,5	569	26,7	1005	47,2
Leipzig	438	20,6	566	26,6	1004	47,1
nicht zuordbar	39	1,8	82	3,8	121	5,7
Spalte gesamt	913	42,9	1217	57,1	2130	100
Geschlecht						
Männer	428	20,1	546	25,6	974	45,7
Frauen	485	22,8	671	31,5	1156	54,3
Spalte gesamt	913	42,9	1217	57,1	2130	100
Abschlußjahr						
1985	408	19,1	551	25,9	959	45,0
1990	505	23,7	666	31,3	1171	55,0
Spalte gesamt	913	42,9	1217	57,1	2130	100

So ist nicht nur ein Kohortenvergleich der Hochschul- und Lehrabsolventen 1985 und 1990, ein Vergleich zwischen Männern und Frauen und zwischen den Ursprungsorten Rostock und Leipzig methodisch möglich, sondern auch eine Feindifferenzierung nach einzelnen Fächer- und Berufsgruppen (vgl. hierzu Tabelle 2), was in bezug auf die Entwicklung des Ost-Arbeitsmarktes von besonders großer Bedeutung ist.

Tab. 2: Verteilungen der Berufsgruppen (absolut und in Prozent)

	Berufsgruppen	Modell I		Modell II	
		Personen	%	Personen	%
Hochschulabsolventen	Sozial- / Geisteswissenschaften	173	8,5	175	8,5
	Lehrer	244	11,9	246	12,0
	Naturwissenschaften	309	15,1	310	15,1
	Medizin	248	12,1	249	12,1
	Agrarwissenschaften	194	9,5	195	9,5
Absolventen einer beruflichen Lehre	Berufe der Konsumgüterherstellung	158	7,7	159	7,7
	Berufe im Bereich Maschinenbau	286	14,0	285	13,8
	Berufe im Verwaltungsbereich	249	12,2	250	12,1
	Berufe im Bereich der sonstigen Dienstleistungen	111	5,4	114	5,5
	Nicht zuordbar	74	3,6	76	3,7
	Gesamt	2046	100	2059	100

Die Hochschulabsolventen wurden zu fünf Fächergruppen zusammengefaßt, wovon die Gruppe der Sozial- und Geisteswissenschaften die kleinste und die der Naturwissenschaften mit 309 Personen die größte Gruppe der Akademiker ausmacht. Die Sozial- und Geisteswissenschaften setzen sich aus diversen gesellschaftswissenschaftlichen Disziplinen wie z.B. Rechts-, Wirtschafts-, Sozial-, Sprach- und Kulturwissenschaften zusammen, wobei die Lehrer davon ausgenommen wurden. Diese wurden aufgrund ihres stark von dieser Gruppe abweichenden Berufswechselverhaltens als eigenständige Berufsgruppe ausgewiesen. Zu der Gruppe der Naturwissenschaften zählen z.B. die naturwissenschaftlichen Ingenieursberufe, die Chemiker, die Physiker und die Mathematiker. In der Gruppe Medizin finden sich mit 248 Personen alle Human- und Veterinärmediziner. Eine weitere Gruppe sind die Agrarwissenschaften. Als Basis dieser Fächergruppenzuordnung dient die 'Nomenklatur der DDR-Hochschulausbildung'

(Stand 1990) und ihre Zuordnung zu den Studienfächern der Bundesstatistik des Statistischen Bundesamtes (STABU 1992/93).

Für die Absolventen einer beruflichen Lehre wurde die von Stooß (1982) vorgeschlagene Berufsbereichsordnung verwendet. Als Selektionsschema dient die 'Klassifizierung der Berufe' (Ausgabe 1992) des Statistischen Bundesamtes mit seinem systematischen und alphabetischen Verzeichnis der Berufsbenennungen. Bei Stooß werden die Berufe entsprechend der 'Klassifizierung der Berufe' (Zweisteller) insgesamt zwölf Berufsbereichen in abgestufter Reihenfolge nach eigens festgelegten Aufgabenschwerpunkten vollständig zugeordnet:

"gewinnen/abbauen, erzeugen/herstellen, montieren/bauen und warten, planen/verwalten, Dienstleistungen, Infrastrukturaufgaben" (Stooß 1982:589)

Da aufgrund der besonderen Samplestruktur (Absolventen einer beruflichen Lehre in Rostock und Leipzig) des A4-Projektes nicht alle Berufsbereiche (z.B. Naturprodukte gewinnen/Bodenschätze abbauen) abgedeckt wurden bzw. in einigen Berufsbereichen die geringen Fallzahlen eine einzelne Berufsbereichsbelegung nicht rechtfertigten, wurden zur weiteren Vereinfachung die Berufsangaben der Absolventen einer beruflichen Lehre zu vier Untergruppen aggregiert (vgl. Stooß 1982:588): Berufe der Konsumgüterherstellung (Sektor A, Berufsbereich II), Berufe im Bereich Maschinenbau (Sektor A, Berufsbereich III), Berufe im Verwaltungsbereich (Sektor B, Berufsbereich IV) und Berufe im Bereich der sonstigen Dienstleistungen (Sektor B, Berufsbereich V und VI). Zu der Gruppe der Konsumgüterherstellung zählen z.B. die Berufe in der Back- und Konditorwarenherstellung, die Köche oder die Berufe in der Fell- und Lederverarbeitung. In der Gruppe Maschinenbau finden sich mit 286 Personen z.B. die Metall- und Anlagenbauberufe oder die Fahrzeugbau- und -wartungsberufe. Die Büroberufe oder kaufmännischen Angestellten werden zum Verwaltungsbereich gerechnet, der mit 249 Personen die zweitgrößte Gruppe ausmacht. Diese Aggregation mit ihren hohen Fallzahlen in den einzelnen Berufsbereichen erlaubte eine zuverlässige und angemessene Abbildung berufsspezifischer Verlaufsstrukturen.

Die Verschickung, Vercodung, Erfassung und Dateneditierung der eingegangenen Fragebögen wurden mit Ausnahme der Berufsvercodungen vom Projekt selbst durchgeführt. Die Komplexität von Längsschnittdaten erlaubte es nicht, die anfallenden Tätigkeiten in fremde Hände zu geben, auch wenn der Gesamtaufwand außerordentlich hoch war. Die Klassifizierung der beruflichen Angaben nach ISCO (1968) und die 'Klassifizierung der Berufe' des Statistischen Bundesamtes (STABU, Ausgabe 1992) und die Prestigewertgenerierung nach Treiman und Wegener wurden allerdings aufgrund der weitreichenden Erfahrungen auf diesem Gebiet an das Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen übergeben.

4 Berufswechselprozesse in den ersten 48 Monaten nach Ausbildungsabschluß

In diesem Untersuchungsschritt werden in einem Vergleich der ersten vier Berufsjahre nach Ausbildungsabschluß die Einstiegs- und Verlaufsbedingungen der Absolventenkohorten 1985 und 1990 untersucht. Das in diesem Abschnitt angewandte Berufswechselmodell (vgl. Abschnitt 1.3) kontrolliert durch die Beschränkung auf die ersten vier Berufsjahre das Alter der Akteure. Dadurch, daß beide Kohorten in unterschiedlichen historischen Kontexten ins Berufsleben eingetreten sind, hilft diese Verfahrensweise zwischen Alters- und Systemeffekten zu unterscheiden. Weisen beide Kohorten - unabhängig von systemischen Unterschieden und ihren Kohortenzugehörigkeiten - ein identisches Berufswechselverhalten auf, kann dieser Zustand als Alterseffekt interpretiert werden. Kommt es aber zu Differenzen zwischen beiden Kohorten, muß diese Diskrepanz als Systemeffekt gedeutet werden. Dieser spiegelt die systemischen Unterschiede zwischen Staat, Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarktverhalten in seinem Einfluß auf das Berufswechselverhalten beider Kohorten wider.

4.1 Verteilungen

Eine Differenzierung des Samples nach Kohortenzugehörigkeit vermittelt einen ersten Eindruck über den gesamten Berufswechselprozeß der Datenpopulation. Die Tabelle 3 zeigt eine deutliche Abnahme der Berufskonstanz im Transformationsprozeß. Während bei dem Abschlußjahrgang 1985 vier Jahre nach dem Bildungsabschluß noch 84,2% der Befragten das Prestigeniveau ihres Erstberufes halten konnten, waren es bei der Kohorte 1990 70,5% der Befragten. Innerhalb von vier Jahren hatten 30 Prozent aller Absolventen der 90er Abschlußkohorte ihren Beruf gewechselt, während es bei der Abschlußkohorte 1985 mit knapp 16 Prozent nahezu 50% weniger waren. Die 85er Kohorte weist insgesamt im besagten Zeitraum 5,2% weniger Berufswechsel mit Prestigeverlusten und 8,5% weniger Berufswechsel mit Prestigegewinnen als die 90er Kohorte auf. Die Zunahme von prestigerelevanten Berufswechseln im Transformationsprozeß ist sowohl auf der ersten (13,7%) als auch auf der zweiten Mobilitätsstufe sichtbar. Die Abweichungen sind zum Teil beträchtlich: So verblieben 89,2% der in der ehemaligen DDR abgestiegenen Personen auf der einmal erreichten Abstiegssposition, und 10,8% schafften es, im Anschluß beruflich wieder aufzusteigen.

Tab. 3: Berufswechsel mit Veränderung der Prestigeposition¹⁰

Basis	1. Mobilitäts- stufe	2. Mobilitäts- stufe	Basis	1. Mobilitäts- stufe	2. Mobilitäts- stufe
Kohorte 1985			Kohorte 1990		
		11 [2,7%]			11 [9,9%]
	1 [7,8%]	1 [90,4%]		1 [16,3%]	1 [78,0%]
		13 [6,9%]			13 [12,1%]
2 [N=928]	2 [84,2%]		2 [N=1117]	2 [70,5%]	
		31 [10,8%]			31 [21,8%]
	3 [8,0%]	3 [89,2%]		3 [13,2%]	3 [73,5%]
					33 [4,7%]

Bei der 90er Kohorte verblieben 73,5% (15,5% weniger) auf dieser Abstiegsposition, und 21,8% der Befragten gelang es, nach einem erfahrenen Positionsverlust durch Berufswechsel wieder aufzusteigen. Des weiteren verblieben 90,4% der in der ehemaligen DDR aufgestiegenen Personen auf der einmal erreichten Aufstiegsposition, und 2,7% schafften es, danach erneut beruflich aufzusteigen. Bei der 90er Kohorte verblieben 78,0% (12,4% weniger) auf dieser Aufstiegsposition und 9,9% gelang es, nach einem erfahrenen Positionsgewinn durch Berufswechsel noch einmal aufzusteigen.

Die Zahlen rücken den Vergleich zweier divergenter Gesellschaftssysteme in den Forschungsmittelpunkt: Der geringere Mobilitätsspielraum der 85er Absolventenkohorte steht für eine erstarrte Berufslandschaft in der ehemaligen DDR, in denen Berufswechsel mit Positionsveränderungen zu einem geringen Teil vorkamen und einmal erfahrene Positionsverluste oder -gewinne nachträglich nur zu ganz geringen Anteilen nach oben oder nach unten im Vergleich zur 90er Kohorte korrigiert werden konnten. So mußte kein einziger Akteur der 85er Absolventenkohorte zweimal einen Berufswechsel mit Prestigeverlust erfahren und 2,7% aller Berufswechsler mit Prestigegewinnen gelang eine weitere Aufwärtspositionierung - mangels

¹⁰ Zustandsraum aller Berufswechsel in den ersten vier Berufsjahren (N=2046). Die Basis zur Berechnung beruflicher Mobilität ist der Magnitude-Prestigescore von Bernd Wegener (MPS): 1 = Berufswechsel mit Prestigegewinn; 2 = Konstanz; 3 = Berufswechsel mit Prestigeverlust, 11 = zweimaliger Prestigegewinn, 13 = Prestigeverlust nach Prestigegewinn, 31 = Prestigegewinn nach Prestigeverlust, 33 = zweimaliger Prestigeverlust.

Möglichkeiten oder mangels Motivationen? Die hohen Verbleibsquoten und niedrigeren Wechselquoten auf beiden Niveaulagen bestätigen den konservierenden Charakter beruflicher Qualifikationen in der ehemaligen DDR: Nach dem beruflichen Einstieg waren spätere Positionsveränderungen eher die Ausnahme als die Regel. Die Berufswechselchancen können also insgesamt als sehr gering angesehen werden.

Die konservierende Funktion von Berufen und die damit einhergehende berufliche Konstanz und Sicherheit vor Auf- und Abstiegen in der ehemaligen DDR wird durch die Wiedervereinigung, wie unsere Ergebnisse zeigen, ausgehebelt. Die im Jahr der Wiedervereinigung ins Berufsleben eintretende 90er Absolventenkohorte weist eine nahezu doppelt so hohe Berufswechselquote auf und zeigt, daß einmal erfahrene Positionsverschiebungen durchaus nach oben und unten wieder korrigiert werden können. Die deutlich niedrigeren Verbleibsquoten bestätigen dieses Ergebnis. Mit Blick auf die 90er Kohorte ging der hohe Sicherheitsstand der 85er Kohorte auf der Berufsebene mit deutlich geringeren Mobilitätschancen und -risiken einher.

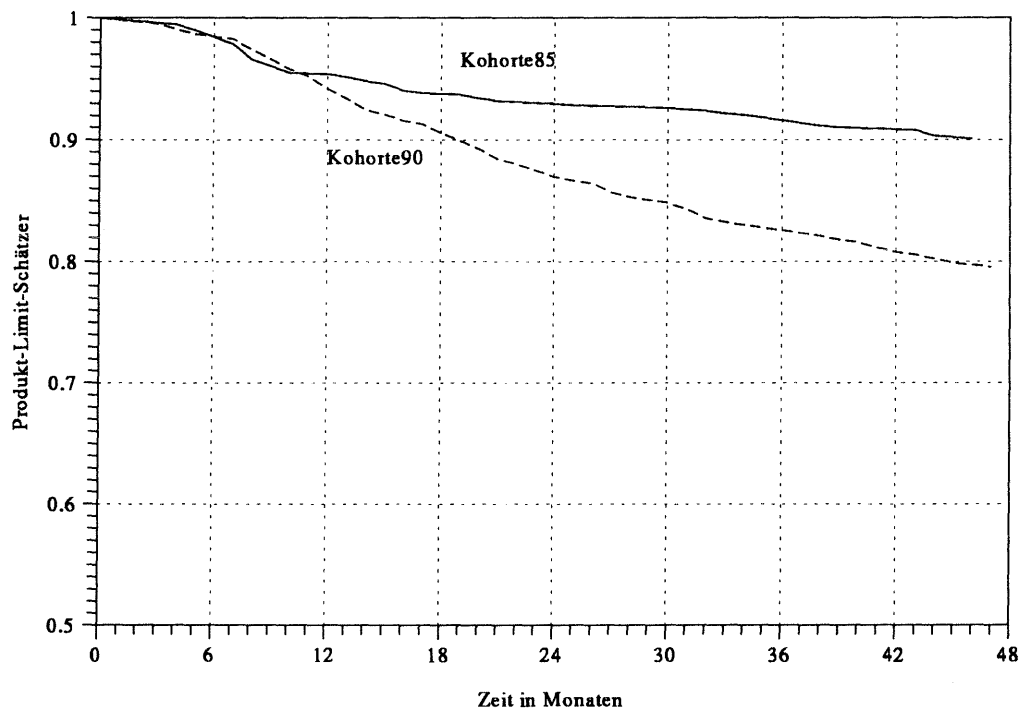
4.2 Kaplan-Meier-Schätzer

Das parameterfreie Schätzverfahren der Survivor-Funktion nach der Kaplan-Meier-Methode beschränkt sich im vorliegenden Fall auf zwei Ereignisarten, die aber separat wie 'Episoden-Fälle' behandelt werden. Es wird in diesem Analyseschritt die Zeitdauer untersucht, bis eine schon ins Erwerbsleben eingetretene Person durch einen initiierten Berufswechsel einen Prestigegewinn bzw. Prestigeverlust erfährt. Dabei muß betont werden, daß das Verfahren keine Verteilungsannahme über den zu untersuchenden Prozeß macht (Blossfeld 1986; Blossfeld/Rohwer 1995). Die graphischen Darstellungen dieses Verfahrens eignen sich aufgrund der Einbindung der Zeitperspektive neben den relativen Verteilungen in den Fließdiagrammen für erste explorative Untersuchungen des Datenmaterials.

4.2.1 Berufswechsel mit Prestigegewinn

Der Ereignisraum wird hier durch das Ereignis 'Berufswechsel mit Prestigegewinn' dargestellt, d.h. es wird für die Gesamtpopulation das Übergangsverhalten derjenigen Personen graphisch dargestellt, die durch einen Berufswechsel einen Prestigegewinn in dem Zeitraum von 48 Monaten nach Ausbildungsabschluß erfahren haben. **Die visuelle Überprüfung von Subgruppenunterschieden (vgl. Abbildung 5) zeigt deutliche Differenzen zwischen den beiden Absolventenkohorten. Die beiden Kohorten divergieren ab dem elften Monat deutlich.**

Abb. 5: Berufswechsel mit Prestigegewinn nach Kohorte



Sonderforschungsbereich 186: Berufsverläufe im Umbruch

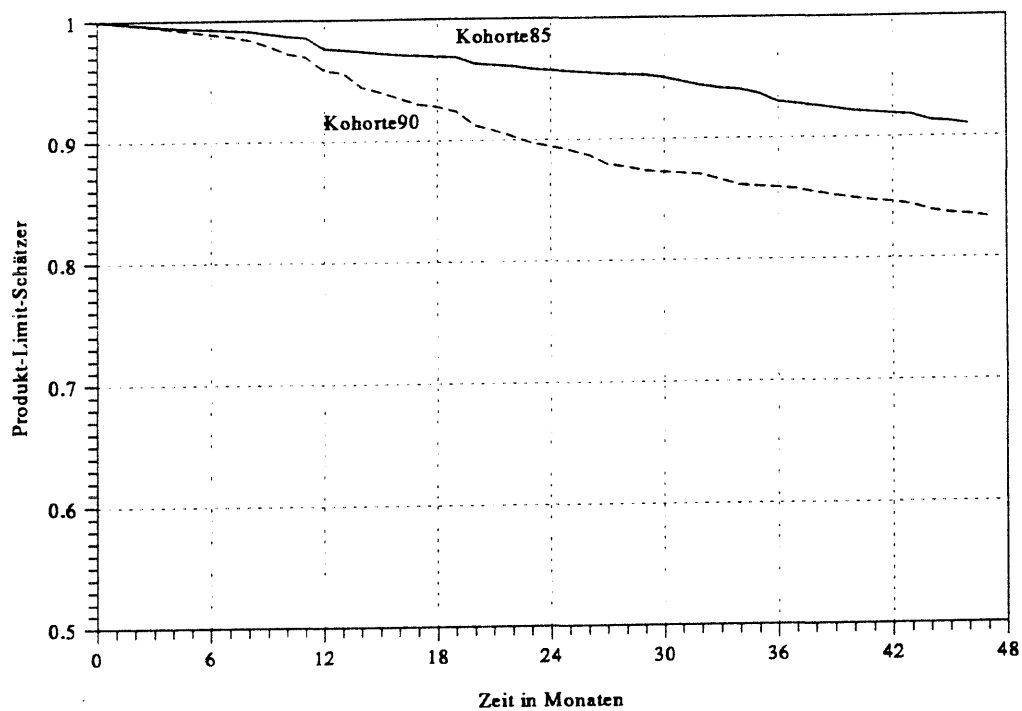
So haben 4,5 Prozent des Abgangsjahres 1985 in den ersten zwölf Monaten nach Eintritt in die Erwerbstätigkeit durch einen Berufswechsel einen Prestigegewinn erzielen können. Bei der 90er Kohorte waren es sechs Prozent, die in diesem Zeitraum durch einen Berufswechsel einen Prestigegewinn erzielen konnten. Sechs Monate später waren es bei der 85er Kohorte sechs Prozent, während der Wert bei der 90er Kohorte schon auf über neun Prozent angestiegen ist. Nach zwei Jahren stehen sieben Prozent des Jahrgangs 1985 dreizehn Prozent des Jahrgangs 1990 gegenüber. Während die Verlaufskurve der 85er Kohorte ab dem 18. Monat mit geringem Gefälle parallel zur x-Achse verläuft, bleibt der Kurvenverlauf der 90er Kohorte ungebrochen. Die 90er Kohorte hat die höhere Berufswechselquote mit Prestigegewinnen von beiden und schafft es im Vergleich, wesentlich schneller durch Berufswechsel Positionsgewinne zu erzielen als die 85er Kohorte. Die rein visuelle Überprüfung der Survivor-Kurven beider Kohorten läßt sich mit Hilfe einer Test-Batterie ergänzen (vgl. Blossfeld 1986:128ff. und Blossfeld/Rohwer 1995).¹¹ Die mit 1 signifikanten Testergebnisse aller vier Testverfahren widerle-

¹¹ Vier Testverfahren werden dort verwandt: Log-Rank (Savage), Wilcoxon (Breslow), Wilcoxon (Taron-Ware) und Wilcoxon (Prentice). Die Wilcoxon-Statistik in der Version von Breslow und die Log-Rang-Statistik setzen voraus, daß sich die Survivorfunktionen nicht überschneiden und daß in den Subgruppen gleiche Zensierungsmuster vorherrschen. Im folgenden dienen die im Zusammenhang mit diesen Testverfahren ermittelten Ergebnisse nur der Bestätigung bzw. Verwerfung der auf Basis der graphischen Verlaufsdarstellungen angestellten Interpretationen.

gen die Null-Hypothese, derzufolge die Verlaufskurven beider Kohorten nicht divergieren. **Die Test-Ergebnisse weisen demnach auf einen signifikanten Effekt der Kohortenzugehörigkeit hin.**

4.2.2 Berufswechsel mit Prestigeverlust

Der Ereignisraum wird hier durch das Ereignis 'Berufswechsel mit Prestigeverlust' definiert, d.h. es wird für die Gesamtpopulation das Übergangsverhalten aller Personen in die durch Berufswechsel indizierten Prestigeverlustpositionen über den Zeitraum von 48 Monaten dargestellt. Die visuelle Überprüfung von Subgruppenunterschieden zeigt deutliche Differenzen zwischen den beiden Absolventenkohorten. Die beiden Kohorten divergieren ab dem sechsten Monat. So haben etwa zwei Prozent des Abgangsjahres 1985 in den ersten zwölf Monaten nach Eintritt in die Erwerbstätigkeit durch einen Berufswechsel einen Prestigeverlust erfahren müssen. Bei der 90er Kohorte waren es hingegen vier Prozent. Zwölf Monate später waren es bei der 85er Kohorte vier Prozent, während bei der 90er Kohorte der Wert schon annähernd elf Prozent betrug. Die Kohorte 1990 erfährt diesen Ergebnissen zufolge schneller über einen Berufswechsel einen Prestigeverlust als die Kohorte 1985. Das Risiko, einen Prestigeverlust über einen Berufswechsel zu erfahren, ist bei der Kohorte 1990 höher als bei der Kohorte 1985. Am Beispiel der 85er Kohorte wird deutlich, wie sicher die Bürger der DDR vor Abstiegsprozessen im Vergleich zur Kohorte 1990 waren. Die visuelle Überprüfung der Unterschiede der Survivor-Kurven beider Kohorten wird durch die Testverfahren nach Log-Rank (Savage), Wilcoxon (Breslow), Wilcoxon (Taron-Ware) und Wilcoxon (Prentice) ergänzt. Die mit 1 signifikanten Testergebnisse aller vier Testverfahren widerlegen die Null-Hypothese, nach der die Verlaufskurven beider Kohorten nicht divergieren. **Die Test-Ergebnisse weisen demnach auf einen signifikanten Effekt der Kohortenzugehörigkeit hin, demzufolge die Absolventen der 90er Kohorte im Vergleich wesentlich stärker über den Weg von Berufswechseln abstiegsgefährdet sind als die Absolventen des Jahres 1985.**

Abb. 6: Berufswechsel mit Prestigeverlust nach Kohorte

Sonderforschungsbereich 186: Berufsverläufe im Umbruch

4.3 Multivariate Analyseverfahren

In diesem Abschnitt werden die Einflußdeterminanten beruflicher Wechselprozesse mit Hilfe eines Exponentialmodells mit periodisierter Verweildauer geschätzt. In diesem Verfahren wird die Verweildauer in mehrere Perioden unterteilt und die Hazardrate mit von Periode zu Periode variierenden β -Koeffizienten geschätzt. Die Hazardrate läßt sich insbesondere bei unregelmäßigem Verlauf, bei dem die herkömmlichen Verfahren der Verweildauerabhängigkeit meist versagen, noch mit einem periodenspezifischen Ratenmodell (Blossfeld/Rohwer 1995) analysieren. Die hier vorgestellten Berechnungen beschränken sich auf die erste Mobilitätsstufe im Zeitverlauf, da die Fallzahlen auf der zweiten Mobilitätsstufe zu gering sind.

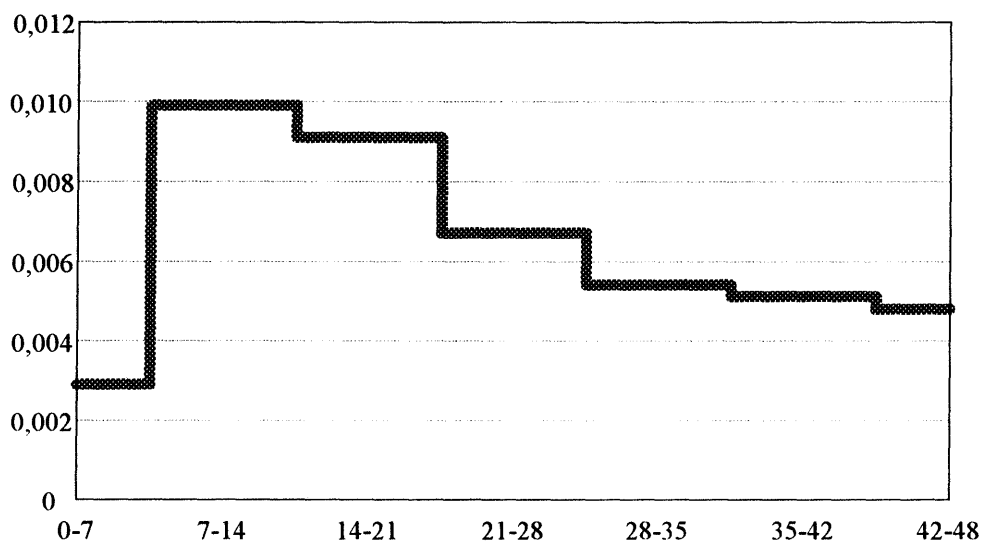
4.3.1 Berufswechselprozesse mit Positionsveränderung

Berufswechselprozesse werden in diesem Abschnitt im Kontext altersbezogener Berufsfindungsstrategien interpretiert. Aus der westlichen Verlaufsforschung ist diesbezüglich bekannt, daß das Berufswechselverhalten in gesellschaftlichen Normalsituationen mit zunehmender Verweildauer im Beruf merklich absinkt. Demzufolge ist die Wahrscheinlichkeit beruflicher

Wechsel unmittelbar nach Erwerbsantritt am höchsten und sinkt danach mit jedem weiteren Jahr merklich ab. Die Relevanz dieser Annahme läßt sich für die 85er und 90er Kohorte unmittelbar überprüfen. Es werden hierfür die zeitspezifischen Übergangsraten für die ersten 48 Monate mit und ohne Berücksichtigung der Kohortenzugehörigkeit geschätzt. Das Verfahren zeitspezifischer Übergangsraten basiert hier auf Zeitperioden mit einer Dauer von sieben Monaten. Die Zeiträume der höchsten Berufswechselwahrscheinlichkeit können somit genau auf der Zeitachse verortet werden.

Stellt man die geschätzten zeitspezifischen Hazardraten für Berufswechsel mit Positionsveränderungen als Wahrscheinlichkeiten in Form einer Treppenfunktion dar, ergibt sich die folgende Abbildung 7.

Abb. 7: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Positionsveränderung



Jede einzelne Stufe weist die für diese Zeitperiode spezifische Rate auf. Die Vertikalen sind einerseits die Begrenzungspunkte der Zeitperioden, andererseits die Meßlatten für die periodenspezifische Wahrscheinlichkeit, über einen Berufswechsel eine Positionsveränderung zu erfahren. Die Visualisierung der periodenspezifischen Übergangsraten zeigt, daß die Wahrscheinlichkeit beruflicher Wechsel für die Untersuchungspopulation in der Phase vom siebten bis vierzehnten Monat am höchsten war und danach merklich absank. **Die Wahrscheinlichkeit von Berufswechseln nimmt mit zunehmender Verweildauer im Beruf ab.**

Berufliche Wechselprozesse können, wie die späteren Ausführungen genauer darlegen werden, mit Prestigegewinnen oder Prestigeverlusten einhergehen, die jeweils völlig unterschiedliche Interpretationen erforderlich machen. Vorerst wird aber auf diese Unterscheidung verzichtet.

Aufgrund der fehlenden Dichotomisierung soll eine signifikante Berufswechselwahrscheinlichkeit als Abweichung vom Idealtypus interpretiert werden, derzufolge Inhaber beruflicher Abschlußzertifikate in prestigegleichen Berufsfeldern arbeiten. Daß dieses 'Ideal' für viele Bürger der ehemaligen DDR nach wie vor eine hohe Geltung besitzt, zeigen nicht nur die Auswertungen des qualitativen Interviewmaterials, sondern auch Anmerkungen wie die folgende zu unserer Fragebogenaktion:

"Ich wünsche mir eine Arbeit, die ich gelernt habe". <0630>

Am Beispiel der Humanmediziner kann man sich dieses Ideal sehr gut vergegenwärtigen. So ist es zwar nicht unwahrscheinlich, daß ein Mediziner auch außerhalb von Krankenhäusern und Praxisniederlassungen ein Beschäftigungsfeld findet (wie z.B. in der Pharmaindustrie als Pharmareferent), aber die Wahrscheinlichkeit für einen derartigen Berufswechsel ist eher gering. In dem Fall, wo ein Großteil der Berufsgruppenangehörigen in dem Ausbildungsberuf verbleibt, weist die nichtsignifikante Berufswechselwahrscheinlichkeit auf ein hohes Maß beruflicher Konstanz oder Stabilität hin - damit verbundene Konsequenzen wie z.B. erstarrte Berufsstrukturen durch fehlende Mobilitätsspielräume etc. werden hier außen vor gelassen. Kommt es zu einem signifikanten Effekt bei einer bestimmten Berufsgruppe oder Subpopulation, bedeutet dieser Effekt, daß die berufliche Konstanz in diesem Berufsfeld entsprechend der Höhe der Berufswechselwahrscheinlichkeit abnimmt. Aussagen über die Qualität der beruflichen Wechsel, d.h. ob die Wechsel mit Prestigegewinnen oder -verlusten einhergehen, können vorerst jedoch nicht getroffen werden.

Die Schätzung von Einflußfaktoren beruflicher Wechselprozesse wird anhand eines Exponentialmodells mit periodisierter Verweildauer für die Gesamtpopulation und getrennt für die involvierten Abschlußjahrgänge vorgenommen. Die Ergebnisse der Schätzer sind der Tabelle 4 zu entnehmen.

Tab. 4: Berufswechsel mit Positionsveränderung in den ersten vier Berufsjahren¹²

	Gesamt	Kohorte 1985	Kohorte 1990
	<i>Modell 1</i>	<i>Modell 2</i>	<i>Modell 3</i>
Übergangsrate 0-13 Monate nach Abschluß	0.0136**	0.0037**	0.0161**
Übergangsrate 13-26 Monate nach Abschluß	0.0141**	0.0021**	0.0219**
Übergangsrate 26-39 Monate nach Abschluß	0.0102**	0.0022**	0.0138**
Übergangsrate 39-48 Monate nach Abschluß	0.0096**	0.0019**	0.0137**
Kohorte (1985)	-58 %**		
Geschlecht (Mann)	n.s.	n.s.	n.s.
Berufsprestige (in MPS-Scorepunkten)	-1,4 %**	n.s.	-2,1 %**
Fächergruppen: Sozial-/Geisteswissenschaften	+229 %**	n.s.	+380 %**
Fachgruppe: Lehrer	+107 %*	n.s.	+170 %*
Fachgruppe: Naturwissenschaften	+200 %**	n.s.	+400 %**
Fachgruppe: Agrarwissenschaften	+289 %**	n.s.	+498 %**
Fachgruppe: Mediziner	Referenz	Referenz	Referenz
Berufsgruppe: Konsumgüterherstellung	+132 %**	+243 %*	+112 %*
Berufsgruppe: Maschinenbau	+126 %**	+278 %*	n.s.
Berufsgruppe: Verwaltung	+214 %**	+271 %*	+220 %**
Berufsgruppe: Sonst. Dienstleistungen	n.s.	+252 %*	n.s.
Log-likelihood final estimates	-2713,31	-919,93	-1770,07
Anzahl der Episoden/Personen	2046	929	1117
davon Übergänge mit Positionsveränderungen	476	147	329

In allen drei Modellen bestätigen die signifikanten Übergangsraten der Zeitperioden die Wahl des Exponentialmodells mit periodisierter Verweildauer. Die für die einzelnen Subgruppen ausgewiesenen Effekte geben die gruppenspezifischen Berufswechselwahrscheinlichkeiten wieder. Im ersten Modell erweisen sich die Kohortenzugehörigkeit mit -58% und das Berufsprestige mit -1,4% als signifikante Einflußgrößen. **Angehörige der 85er Kohorte haben eine niedrigere Wahrscheinlichkeit, Berufswechsel mit Positionsveränderungen zu erfahren, als Angehörige des Jahrgangs 1990.**

Darüber hinaus zeigt sich, daß mit jedem weiteren Prestigepunkt auf der MPS-Skala die Wahrscheinlichkeit beruflicher Wechsel um -1,4% abnimmt. Da der MPS-Score die Bildungskomponente des beruflichen Prestiges mißt, muß dieses Ergebnis als Ausdruck der durch Bildungsinvestitionen verankerten Chancen- und Ungleichheitsstrukturen interpretiert werden. Je höher die einmal getätigten Bildungsinvestitionen ausfallen, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit beruflicher Wechsel und desto höher ist das Maß beruflicher Kontinuität oder aber die Wahrscheinlichkeit, in dem durch den Ausbildungsabschluß definierten Beruf permanent zu arbeiten. **Hohe Bildungsinvestitionen schlagen sich in größerer beruflicher Stabilität nieder.**

¹² * Signifikant 5%; ** Signifikant 1%; n.s. = nicht signifikant.

Der signifikante Effekt der Kohortenzugehörigkeit läßt vermuten, daß die Berufswechseleffekte in Abhängigkeit vom Abschlußjahr variieren und dementsprechend das Modellverfahren die Kohortenspezifität zusätzlich berücksichtigen müßte. Aus diesem Grunde wurden nach Abschlußjahr getrennt zwei weitere Schätzer durchgeführt. **Es zeigt sich, daß sich die beiden Kohorten extrem voneinander unterscheiden.** So ist der Effekt des Berufsprestiges bei der 85er Kohorte vollständig verschwunden. Die akademischen Berufsgruppen der Kohorte 1985 weisen keinerlei Effekte und somit für die ersten vier Berufsjahre recht stabile berufliche Laufbahnen auf. **Diese Ergebnisse sprechen für einen vorliegenden Systemeffekt, d.h. die 85er Kohorte weist wegen der geregelten und stabilen Laufbahnstrukturen in der DDR insgesamt geringere Berufswechselwahrscheinlichkeiten auf.**

Die in der Tabelle 4 für die 90er Kohorte ausgewiesenen Werte zeigen große Unterschiede zwischen den Berufsgruppen an. Mit Ausnahme der Lehrer weisen alle anderen Hochschulabsolventen hohe signifikante Effekte auf: Am geringsten ist die Berufskonstanz bei den Agrarwissenschaften mit +498%, danach folgen die Natur-, Sozial- und Geisteswissenschaften mit rund +400%. Bei den Akademikern zeichnen sich neben den Medizinerinnen nur noch die Lehrer als stabile Berufsgruppe aus. Die Lehrer weisen auf dem 5%-Signifikanzniveau eine gegenüber den Medizinerinnen um +170% höhere Berufswechselwahrscheinlichkeit auf. Dieses ist darauf zurückzuführen, daß ein großer Teil der Lehrer im Anschluß an die Ausbildung in den Staatsdienst übernommen worden ist und somit keinerlei äußeren Zwängen zum Berufswechsel ausgeliefert war. Die Hochschulabsolventen der 90er Kohorte legen ein insgesamt größeres Berufswechselverhalten zutage als die 85er Absolventen, was für einen Systemeffekt spricht. Bei den Absolventen einer beruflichen Lehre weisen die Verwaltungsberufe (+220%) und die Berufe im Bereich der Konsumgüterherstellung signifikante Effekte auf.

Das erhöhte Berufswechselverhalten der 90er Kohorte kann aber auch auf die Wirkungsweisen des berufsstrukturellen Wandels zurückgeführt werden. Dieser wurde durch den Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft deutlicher konturiert. Während der berufsstrukturelle Wandel in einem spezifischen Spektrum zu einem Anstieg der Nachfrage führt, kommt es in einem anderen Spektrum zu einem Absinken der Nachfrage. Die unterschiedlichen Berufswechselwahrscheinlichkeiten sind Ausdruck der unterschiedlichen Nachfrage nach qualifizierter Berufsarbeit. Weniger nachgefragte Berufsgruppen sind demnach zu höheren Berufswechselaktivitäten gezwungen als andere.

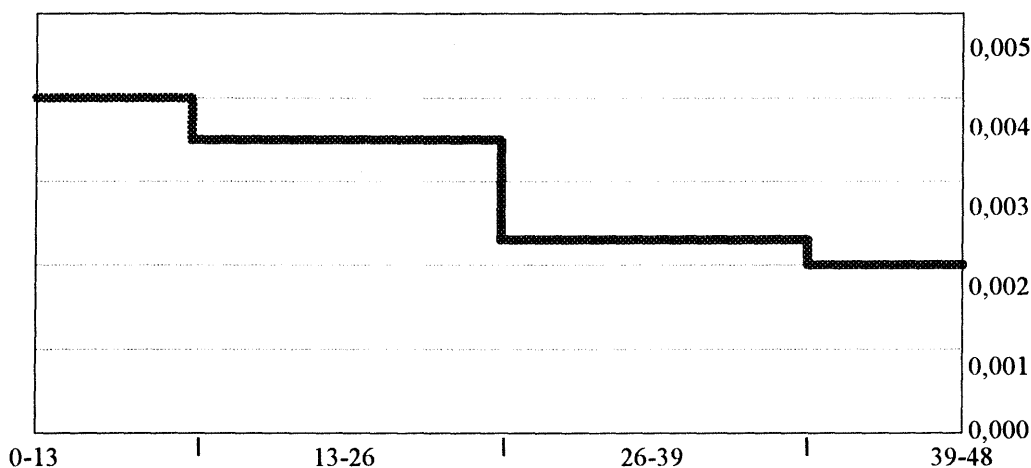
Die drei Modelle weisen keinerlei signifikante Geschlechtereffekte aus, d.h. es gibt keine Hinweise für einen Geschlechtereffekt, demzufolge sich die vorherrschenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in divergenten Berufswechselwahrscheinlichkeiten niederschlagen.

Die Berücksichtigung der Kohortenspezifika vermittelt verglichen mit dem Gesamtmodell ein genaueres Bild beruflicher Wechselprozesse und ergänzt in besonderer Art und Weise die Relevanz eines vorherrschenden Systemeffektes. Die Ergebnisse zeigen, daß berufliche Wechselprozesse in der ehemaligen DDR für Akademiker eher die Ausnahme als die Regel waren, während bei Lehrabsolventen durchaus die Wahrscheinlichkeit beruflicher Wechsel höher war.

4.3.2 Berufswechselprozesse mit Prestigegewinn

Zur weiteren Präzisierung wird im Untersuchungsverlauf von divergierenden Einflüsseffekten ausgegangen, denenzufolge berufliche Wechselprozesse mit Prestigegewinnen oder Prestigeverlusten unterschiedlichen Einflußgrößen unterworfen sind. Daher werden in diesem Untersuchungsschritt zuerst Prestigegewinne qua Berufswechsel betrachtet. Zur Schätzung der periodenspezifischen Übergangsraten werden in einem Exponentialmodell mit periodisierter Verweildauer ohne Einbindung von Kovariablen vier Zeitperioden¹³ einbezogen. Die Abbildung 8 zeigt, daß die Chance für Berufswechsel mit Prestigegewinn über den Periodenverlauf variiert.

Abb. 8: Hazardratenverlauf Berufswechsel mit Prestigegewinn



Die Chance, durch einen Berufswechsel einen Prestigegewinn zu erzielen, ist - wie die Abbildung zeigt - in den ersten 13 Monaten am höchsten und sinkt in den weiteren Zeitperioden ab, d.h. sie ist mit der vierten Episode um nahezu fünfzig Prozent abgesunken. **Prestigegewinne qua Berufswechsel konzentrieren sich demnach auf die ersten Monate und Jahre nach Erwerbseintritt.** Dieses Ergebnis verweist im Detail auf die in der unmittelbaren Zeit nach

¹³ Die Wahl des statistischen Modells wird durch die hochsignifikanten Übergangsraten (1%-Niveau) aller Zeitperioden bestätigt.

Ausbildungsabschluß und in den ersten Monaten ablaufenden Such- und Anpassungsprozesse. Wer mit seinem ersten Beruf unzufrieden ist, scheint am Anfang des Berufslebens schnell die Möglichkeit zu einem Wechsel zu ergreifen. Mit zunehmender Zeit werden solche Wechsel dann immer seltener. Es ist daher kein Zufall, daß gerade in der Zeit nach dem Ausbildungsabschluß die Chance für einen Berufswechsel mit Prestigegewinn am höchsten ist.

Des weiteren werden nun neben den vier Zeitperioden die Kohortenzugehörigkeit, das Geschlecht, der Bildungsabschluß und die Berufsgruppenzugehörigkeit als erklärende Variablen in das Modell eingebunden. Die Ergebnisse können der Tabelle 5 entnommen werden:

Tab. 5: Berufswechsel mit Prestigegewinn in den ersten vier Berufsjahren¹⁴

	Modell 1	Modell 2
Übergangsrate 0-13 Monate nach Abschluß	0.0407**	0.0183**
Übergangsrate 13-26 Monate nach Abschluß	0.0378**	0.0177**
Übergangsrate 26-39 Monate nach Abschluß	0.0257**	0.0122**
Übergangsrate 39-48 Monate nach Abschluß	0.0230**	0.0109**
Kohorte (1985)	-62 %**	-63 %**
Geschlecht (Mann)	n.s.	n.s.
Bildungsabschluß (Lehre)	n.s.	
Berufsprestige (in MPS-Scorepunkten)	-2,2 %**	-2 %**
Fächergruppen: Sozial-/Geisteswissenschaften		n.s.
Fachgruppe: Lehrer		n.s.
Fachgruppe: Naturwissenschaften		n.s.
Fachgruppe: Agrarwissenschaften		+171 %**
Fachgruppe: Mediziner		n.s.
Berufsgruppe: Konsumgüterherstellung		Referenz
Berufsgruppe: Maschinenbau		n.s.
Berufsgruppe: Verwaltung		+89 %**
Berufsgruppe: Sonst. Dienstleistungen		n.s.
Log-likelihood final estimates	-3055,72	-3026,02
Anzahl der Episoden/Personen	2046	2046
davon Übergänge in Aufstiegspositionen	255	255

In beiden Modellen zeigt sich ein signifikanter negativer Kohorteneffekt zu Lasten der 85er Abschlußkohorte. Die 85er Kohorte weist in beiden Modellen hochsignifikant die niedrigere Chance auf, durch einen Berufswechsel einen Prestigegewinn zu erzielen als die 90er Kohorte. Während die Lehr- und Hochschulabsolventen der 85er Kohorte auf einen noch völlig intakten DDR-Arbeitsmarkt stießen und über institutionalisierte und sichere Einstiegspfade den Schritt in die Erwerbstätigkeit und die folgenden vier Jahre ohne Probleme meistern konnten, traf die 90er Kohorte auf einen in Auflösung begriffenen DDR-Arbeitsmarkt und auf zunehmende Unsicherheiten. Obwohl die ersten vier Jahre der 90er Kohorte parallel zu der Umstrukturierung

¹⁴ * Signifikant 5%; ** Signifikant 1%; n.s. = nicht signifikant.

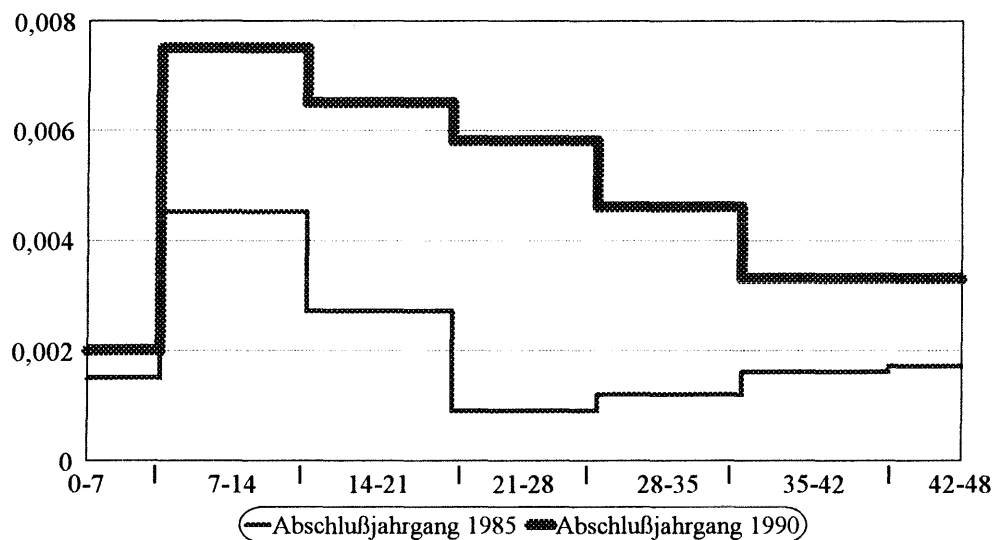
von Arbeitsmarkt und Wirtschaft verliefen, gelang es ihr trotzdem, **in einem signifikant höheren Maße über Berufswechsel Positionsgewinne zu erzielen als die 85er Kohorte**. Dieser Effekt wird in Anlehnung an die erste Frage auf die besonderen historischen Einstiegsbedingungen zurückgeführt, die zu Beginn des Eintritts der 85er und 90er Kohorte vorherrschten, d.h. es kann von der Relevanz eines **Systemeffekts** ausgegangen werden.

Betrachten wir im Grundmodell 1 die weiteren Ergebnisse, zeigt sich für die Variable Berufsprestige ein ebenfalls signifikanter Effekt. Mit jedem weiteren Prestigepunkt auf der von einer Person auf der MPS-Skala eingenommenen Position sinkt die Chance, über einen Berufswechsel Positionsgewinne zu erzielen um -2,2 Prozentpunkte. Dieser Effekt ist darauf zurückzuführen, daß Absolventen einer beruflichen Lehre aufgrund ihrer niedrigeren Prestigelagen sichtlich einfacher über Berufswechsel Positionsgewinne erzielen können als Hochschulabsolventen. **Die Chance von Positionsgewinnen durch Berufswechsel sinkt demzufolge mit wachsendem Bildungsstatus merklich**. Am deutlichsten wird dies bei den Medizinerinnen, die auf der Wegener-Skala die oberste Position einnehmen. Medizinerinnen können nach Einnahme dieser Spitzenposition noch absteigen, aber nicht mehr aufsteigen. Dieser Effekt darf natürlich nicht dahingehend interpretiert werden, daß Hochschulabsolventen generell die schlechteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, er weist lediglich auf einen Zustand hin, der durch die Position im sozialen Schichtungssystem einer Gesellschaft begründet wird.

Das Geschlecht einer Person weist in dem Modell für Berufswechsel mit Prestigegewinn keinen signifikanten Einfluß auf den Prozeßverlauf auf, d.h. es gibt keine Hinweise für einen Geschlechtereffekt, demzufolge sich die vorherrschenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in divergenten Berufswechselwahrscheinlichkeiten niederschlagen.

Auf eine Interpretation der Ergebnisse nach Einbindung der Berufs- und Fächergruppenzugehörigkeiten (Modell 2) wird an dieser Stelle aufgrund des starken Kohorteneffektes verzichtet. So ist es in diesem, wie auch in allen weiteren Untersuchungsschritten ratsam, die kohortenspezifischen Übergangsraten separat zu berechnen. Die Abbildung 9 zeigt die für beide Kohorten separat geplotteten periodenspezifischen Übergangsraten in Intervallbreiten von sieben Monaten.

Abb. 9: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Prestigegewinn nach Kohorte



Während der Plot der 90er Kohorte eine mit Beginn der zweiten Periode deutlich sinkende Berufswechselchance ausweist, steigt die Chance für berufliche Wechsel mit Prestigegewinnen bei der 85er Kohorte ab dem 28. Monat leicht an. Dieser Anstieg ist darauf zurückzuführen, daß ein Teil der Absolventen einer beruflichen Lehre im Anschluß an die erste berufliche Ausbildung eine zweite statushöhere Ausbildung bzw. ein Hochschulstudium aufnahm. Die Tatsache, daß die 90er Kohorte über den gesamten Prozeßverlauf das höhere Potential an Prestigegewinnen aufweist, spricht für die Relevanz des Systemeffekts. Die Ergebnisse der für beide Kohorten getrennt durchgeführten Berechnung des Einflusses aller Kovariablen auf den Berufswechselprozeß (Tabelle 6) belegen diese Aussage:

Tab. 6: Berufswechsel mit Prestigegewinn nach Kohorte¹⁵

	Kohorte 1985:	Kohorte 1990:
	Modell 1	Modell 2
Übergangsrate 0 bis 13 Monate	0,0059**	0,0215**
Übergangsrate 13 bis 26 Monate	0,0031**	0,0276**
Übergangsrate 26 bis 39 Monate	0,0021**	0,0195**
Übergangsrate 39 bis 48 Monate	0,0019**	0,0177**
Geschlecht (Mann)	n.s.	+47 %*
Berufsprestige (in MPS-Scorepunkten)	n.s.	-2,9 %**
Fächergruppen: Sozial-/Geisteswissenschaften	n.s.	+217 %*
Fachgruppe: Lehrer	n.s.	n.s.
Fachgruppe: Naturwissenschaften	n.s.	n.s.
Fachgruppe: Agrarwissenschaften	n.s.	+376 %**
Fachgruppe: Mediziner	n.s.	n.s.
Berufsgruppe: Konsumgüterherstellung	Referenz	Referenz
Berufsgruppe: Maschinenbau	n.s.	n.s.
Berufsgruppe: Verwaltung	n.s.	+127 %**
Berufsgruppe: Sonst. Dienstleistungen	n.s.	n.s.
Log-likelihood final estimates	-1014,95	-1979,27
Anzahl der Episoden/Personen	929	1117
davon Übergänge in Aufstiegspositionen	73	182

Die 85er Kohorte weist keine signifikanten Unterschiede innerhalb von Subgruppen auf.

Träger des Prestigeeffektes und der berufsgruppenspezifischen Effekte im Grundmodell ist die 90er Kohorte.

Darüber hinaus zeigt sich bei der 90er Kohorte ein schwach signifikanter Effekt der Geschlechtervariable. Männer der 90er Absolventenkohorte weisen gegenüber den Frauen des gleichen Jahrganges eine um +47% höhere Aufstiegschance nach einem Berufswechsel auf. Bei den Berufsgruppen weisen die Agrarwissenschaften, die Verwaltungsberufe und die Sozial- und Geisteswissenschaften eine höhere Rate an Berufswechseln mit Prestigegewinnen auf. Sowohl dieser Effekt als auch der Geschlechtereffekt wurden durch das Modell für die Gesamtpopulation verdeckt. Die Berücksichtigung der Kohortenspezifika vermittelt ein insgesamt genaueres Bild beruflicher Wechselprozesse.

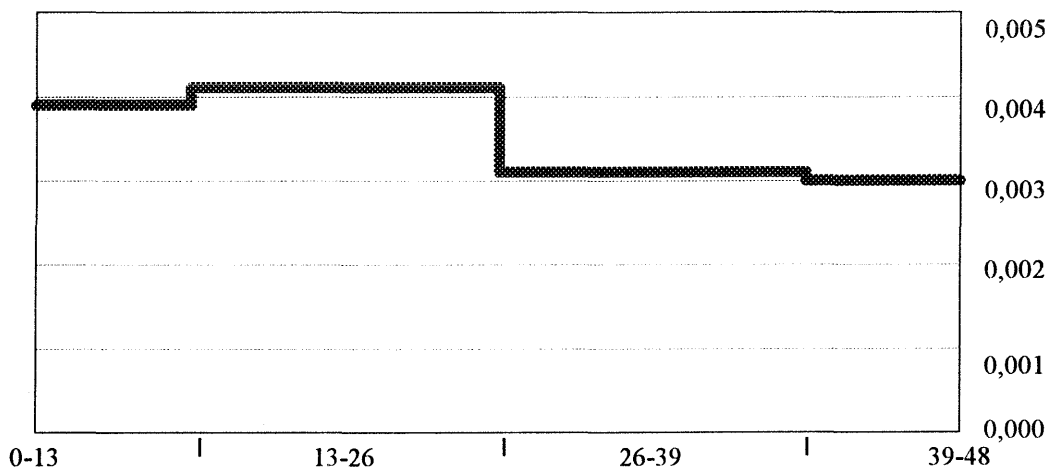
4.3.3 Berufswechselprozesse mit Prestigeverlust

In diesem Abschnitt stehen Berufswechselprozesse mit Prestigeverlust im Vordergrund. Die hochsignifikanten Übergangsraten der im ersten Verfahren separat eingebundenen vier Zeitperioden bestätigen die Wahl des Exponentialmodells mit periodisierter Verweildauer. Bei den Berufswechseln mit Prestigeverlust zeigt sich, daß das Risiko eines Prestigeverlustes qua Be-

¹⁵ * Signifikant 5%; ** Signifikant 1%; n.s. = nicht signifikant.

rufswechsel in der ersten Periode recht hoch ist. Im Gegensatz zu den Berufswechseln mit Prestigegewinnen erreicht es aber in der zweiten Periode seinen Gipfel und fällt danach unter das Niveau der ersten Periode.

Abb. 10: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Prestigeverlust



Bei der Betrachtung der periodenspezifischen Hazardraten ist jedoch zu bedenken, daß der Anstieg des Berufswechselrisikos in der zweiten Periode über den Systemeffekt zustande kommt, d.h. das höchste Verlustrisiko ist auf den Einfluß der 90er Kohorte in dieser Zeitspanne zurückzuführen. Die Werte liegen ferner sehr eng beieinander, so daß eine Erklärung, die auf dem Alter der Akteure basiert, wenig sinnvoll erscheint.

Betrachtet man nun den Einfluß der erklärenden Variablen auf den Berufswechselprozeß (Tabelle 7), zeigt sich, wie schon bei den Berufswechseln mit Prestigegewinnen, ein signifikanter negativer Kohorteneffekt zugunsten der 85er Abschlußkohorte. Die Angehörigen der 85er Kohorte haben demnach ein um -51% niedrigeres Abstiegsrisiko nach einem Berufswechsel als die 90er Kohorte. **Die größere Arbeitsplatzsicherheit der 85er Kohorte, die dem Berufssystem der DDR immanent war, schlägt sich in geringeren Ab- und Aufstiegsrisiken nach einem Berufswechsel nieder.**

Tab. 7: Berufswechsel mit Prestigeverlust in den ersten vier Berufsjahren¹⁶

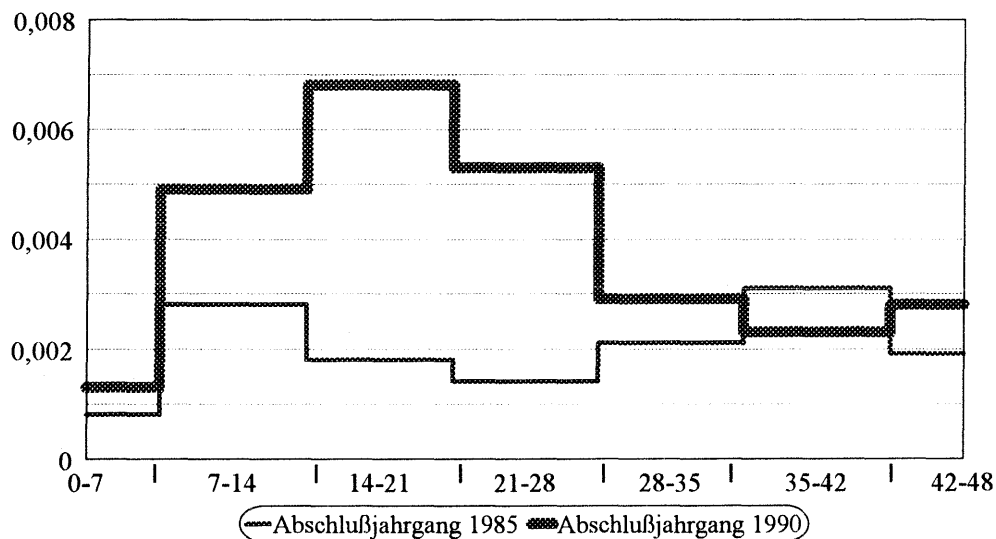
	Modell 1	Modell 2
Übergangsrate 0-13 Monate nach Abschluß	0.0167**	0.0041**
Übergangsrate 13-26 Monate nach Abschluß	0.0186**	0.0047**
Übergangsrate 26-39 Monate nach Abschluß	0.0142**	0.0036**
Übergangsrate 39-48 Monate nach Abschluß	0.0140**	0.0035**
Kohorte (1985)	-51 %**	-53 %**
Geschlecht (Mann)	n.s.	n.s.
Bildungsabschluß (Lehre)	n.s.	
Berufsprestige (in MPS-Scorepunkten)	-1,3 %**	-1,1 %**
Fächergruppen: Sozial-/Geisteswissenschaften		+371 %**
Fachgruppe: Lehrer		+146 %*
Fachgruppe: Naturwissenschaften		+314 %**
Fachgruppe: Agrarwissenschaften		+279 %**
Fachgruppe: Mediziner		Referenz
Berufsgruppe: Konsumgüterherstellung		+188 %*
Berufsgruppe: Maschinenbau		+170 %*
Berufsgruppe: Verwaltung		+253 %**
Berufsgruppe: Sonst. Dienstleistungen		n.s.
Log-likelihood final estimates	-3055,71	-3026,02
Anzahl der Episoden/Personen	2046	2046
davon Übergänge in Abstiegspositionen	221	221

Im Grundmodell erweist sich das Berufsprestige als signifikant. Das Risiko eines durch Berufswechsel induzierten Prestigeverlustes sinkt mit jedem weiteren Punkt auf der Skala um 1,3 Prozentpunkte. **Höher bewertete Bildungszertifikate, die in der Regel auch zu höheren Prestigepositionen führen, senken zwar die Chance zusätzlicher Positionsgewinne, verhindern aber ebenso deutlich auch Prestigeverluste. Bildung verhindert demnach das Risiko beruflicher Prestigeverluste qua Berufswechsel.**

Nach Einbeziehung der Berufsgruppenzugehörigkeiten zur Kontrolle ihrer Einflußnahmen auf Berufswechselprozesse mit Prestigeverlusten zeigen mit Ausnahme der sonstigen Dienstleistungen alle Berufsgruppen signifikante Effekte auf. Eine Interpretation erscheint aber auch hier ohne Berücksichtigung der Kohortenspezifika wenig sinnvoll.

Aufgrund des starken Einflusses der Kohortenzugehörigkeit werden die zeitspezifischen Übergangsraten für beide Kohorten separat berechnet. Abbildung 11 verdeutlicht für die 90er Kohorte das extrem hohe Berufswechselrisiko für die Periode vom 14. bis zum 21. Monat. Dieses hohe Übergangsrisiko spiegelt die Turbulenzen auf dem Transformationsarbeitsmarkt und das hohe Arbeitslosigkeitsrisiko in den Jahren 1991/1992 wider. Danach sinkt das Risiko von Prestigeverlusten qua Berufswechsel mit jeder weiteren Periode merklich ab.

¹⁶ * Signifikant 5%; ** Signifikant 1%; n.s. = nicht signifikant.

Abb. 11: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Prestigeverlust nach Kohorte

Die 85er Kohorte zeigt dagegen ein extrem niedriges Berufswechselrisiko an, d.h. mit Ausnahme der Phase vom 35. bis zum 42. Monat liegt das Risiko immer deutlich unter dem Risiko der 90er Kohorte. **Der vollkommen unterschiedliche Hazardratenverlauf der beiden Kohorten widerlegt die Alterseffektthese.**

Tab. 8: Berufswechsel mit Prestigeverlust nach Kohorte¹⁷

	Kohorte 1985: Modell 1	Kohorte 1990: Modell 2
Übergangsrate 0 bis 13 Monate	0,0025**	0,0035**
Übergangsrate 13 bis 26 Monate	0,0017**	0,0052**
Übergangsrate 26 bis 39 Monate	0,0025**	0,0028**
Übergangsrate 39 bis 48 Monate	0,0021**	0,0032**
Geschlecht (Mann)	n.s.	n.s.
Berufsprestige (in MPS-Scorepunkten)	n.s.	-1,3 %**
Fächergruppen: Sozial-/Geisteswissenschaften	n.s.	+477 %**
Fachgruppe: Lehrer	n.s.	+224 %*
Fachgruppe: Naturwissenschaften	n.s.	+576 %**
Fachgruppe: Agrarwissenschaften	n.s.	+488 %**
Fachgruppe: Mediziner	Referenz	Referenz
Berufsgruppe: Konsumgüterherstellung	n.s.	+231 %*
Berufsgruppe: Maschinenbau	n.s.	n.s.
Berufsgruppe: Verwaltung	n.s.	+267 %*
Berufsgruppe: Sonst. Dienstleistungen	n.s.	n.s.
Log-likelihood final estimates	-1014,95	-1979,27
Anzahl der Episoden/Personen	929	1117
davon Übergänge in Abstiegspositionen	74	147

¹⁷ * Signifikant 5%; ** Signifikant 1%; n.s. = nicht signifikant.

Mit Ausnahme der verweildauerabhängigen Übergangsraten weist die 85er Kohorte keinerlei signifikante Effekte auf (vgl. Tabelle 8). Die Kontrolle des Einflusses spezifischer Berufsgruppenzugehörigkeiten auf den Berufswechselprozeß zeigt, daß für die 85er Kohorte bei den Prestigeverlusten qua Berufswechsel die Annahme divergenter Chancen und Risiken unterschiedlicher Berufsgruppen verworfen werden muß. **Die strukturelle berufliche Sicherheit der 85er Kohorte vor Prestigeverlusten war bei allen Berufsgruppen gegeben.**

Bei der 90er Kohorte weisen alle akademischen Gruppen gegenüber der Referenzgruppe der Mediziner ein höheres Abstiegsrisiko auf. Das höchste Prestigeverlustrisiko betrifft die Naturwissenschaften, dicht gefolgt von den Agrar-, Sozial- und Geisteswissenschaften. Die Lehrer verfügen neben den Medizинern über das geringste Verlustrisiko.

Bei den Absolventen einer beruflichen Lehre weisen die Berufe der Konsumgüterherstellung und die Verwaltungsberufe schwach signifikante Effekte auf. Zu vermuten ist, daß es sich hierbei um diejenigen beruflichen Qualifikationen handelt, die durch die Wiedervereinigung eine faktische Entwertung erfahren haben.

Bemerkenswert ist ferner, daß ein Geschlechtereffekt sowohl im Gesamtmodell als auch in den Modellen für die Kohorten keinerlei Bestätigung gefunden hat. Frauen und Männer waren demnach in etwa gleichen Berufswechselrisiken unterworfen. **Es zeigt sich, daß die Zugehörigkeit zu den einzelnen Berufsgruppen bzw. die Kohortenzugehörigkeit einen größeren Einfluß auf das Berufswechselverhalten ausübt als das Geschlecht einer Person.**

4.4 Zusammenfassung

Über den Vergleich der ersten vier Berufsjahre nach Ausbildungsabschluß wurden die Einstiegs- und Verlaufsbedingungen beider Absolventenjahrgänge untersucht. Die Kontrolle des Alters und die Tatsache, daß beide Kohorten in völlig divergenten historischen Kontexten ins Berufsleben eingetreten sind, halfen auf recht anschauliche Weise, zwischen Alters- und Systemeffekten zu unterscheiden. Die Analyseergebnisse zeigten, daß beide Kohorten entsprechend der systemischen Unterschiede ein völlig unterschiedliches Berufswechselverhalten zutage legten und somit die Annahme vorliegender Alterseffekte verworfen werden kann.

Der Vergleich der beiden Kohorten hat die bestehenden Unterschiede zwischen den beiden Berufssystemen der ehemaligen DDR und der neuen Bundesrepublik deutlich hervorgehoben. Die aufgeworfenen Differenzen zwischen beiden Kohorten werden folglich als Systemeffekt interpretiert, der die Auswirkungen der systemischen Unterschiede zwischen der ehemaligen DDR und der Bundesrepublik auf das Berufswechselverhalten beider Abschlußjahrgänge widerspiegelt. So weist der Abschlußjahrgang 1985 in dem ersten Jahr eine hohe Wahrscheinlich-

keit für Berufswechsel auf und danach sinkt das Risiko von Periode zu Periode merklich ab. Verglichen mit der 90er Kohorte spricht dieses Ergebnis für erhöhte Berufswechselaktivitäten in der Anfangszeit und für eine sich im Anschluß abzeichnende berufliche Konsolidierung dieses Jahrganges. Im direkten Vergleich erscheinen die Berufswechselaktivitäten der 85er Kohorte aber auf einem so niedrigen Niveau, daß hierfür die gleichsam stabile wie starre Berufsstruktur der ehemaligen DDR verantwortlich gemacht werden kann. Faktisch waren für alle Berufsgruppen berufliche Wechsel mit Positionsveränderungen auch in der DDR durchaus möglich, aber angesichts der niedrigen Zahlen mit zunehmender Verweildauer eher unwahrscheinlich. Bei der 90er Kohorte fällt der Höhepunkt der Berufswechselaktivitäten mit dem Anwachsen der Krise in den neuen Bundesländern im Jahre 1991 zusammen. Es ist ein deutlicher Anstieg bis Ende 1991 zu konstatieren und danach ein bedeutender Abfall.

Die erhöhten Berufswechselaktivitäten der 90er Kohorte können zudem als Ausdruck des berufsstrukturellen Wandels interpretiert werden. Im berufsstrukturellen Wandel der Umbruchzeit werden die Mechanismen intra- und intergenerationalen Berufswandels in ihrer gesellschaftlichen Strukturierung deutlicher als in 'gesellschaftlichen Normalsituationen', da einerseits ein Berufswandel aufgrund der anderen Berufsstruktur der DDR sehr schnell erfolgt, andererseits beide Kohorten in der alten Berufsstruktur der DDR ausgebildet wurden (und somit intragenerationale Berufsbewegungen durchführen). Bestimmte Berufsgruppen waren vom berufsstrukturellen Wandel nach der Wiedervereinigung stärker betroffen als andere. Es ist somit kein Zufall, daß sich zum Beispiel die agrarwissenschaftlichen Berufe dieser Kohorte oder die Verwaltungsberufe sowohl bei den Prestigegewinnen als auch -verlusten durch signifikant hohe Berufswechselwahrscheinlichkeiten auszeichnen, was einerseits für die besondere Gefährdung dieser Berufsgruppen spricht, andererseits für zunehmende Chancen und Optionen auf dem Transformationsarbeitsmarkt. Interessant ist aber auch die deutliche Gefährdung spezifischer akademischer Berufszertifikate im Transformationsprozeß, die zu einer Angleichung zwischen den Akademikern und Lehrabsolventen führt. So weisen mit Ausnahme der Lehrer und Mediziner alle akademischen Berufsgruppen ein deutliches Abstiegsrisiko auf.

Interessant ist ferner, daß sich weder bei der Wahrscheinlichkeit von Berufswechseln allgemein noch bei den Berufswechseln mit Prestigeverlusten geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen lassen, - somit muß die Annahme vorherrschender Geschlechterunterschiede beim Berufswechselverhalten auf der Systemebene verworfen werden.

5 Berufswechselprozesse von November 1989 bis Ende 1994

Während sich die vorausgegangenen Ausführungen bei beiden Untersuchungskohorten auf die ersten vier Jahre nach Ausbildungsabschluß bezogen, werden nun die Auswirkungen des Wiedervereinigungsprozesses auf die berufliche Konstanz und auf Berufswechselprozesse näher betrachtet¹⁸. Im Vordergrund stehen hier für die 85er Kohorte alle relevanten Berufswechsel mit Positionsveränderungen vom Zeitpunkt des Mauerfalls und für die 90er Kohorte vom Eintrittsjahr in die Erwerbstätigkeit bis zum Erhebungszeitpunkt Ende 1994. Die Operationalisierung dieser beruflichen Wechselprozesse erfolgt über die im Zeitverlauf einer Erwerbskarriere veränderten episodenzugeordneten Prestigepositionen, wie es im Kapitel 2 beschrieben wurde.

5.1 Verteilungen

Weist man die Berufswechselquoten für die beiden Abschlußjahrgänge separat aus (Tabelle 9), können beide Kohorten auf einen in etwa gleich hohen Anteil beruflicher Konstanz zurückblicken, d.h. 66,4% der 85er und 67,4% der 90er Kohorte konnten in der Zeit nach dem Umbruch ihren beruflichen Status mit oder ohne Berufswechsel halten. **Dieses Ergebnis spricht für einen Periodeneffekt und gegen einen Kohorteneffekt.**

Bei den Berufswechseln mit Positionsveränderungen zeigen sich dagegen zum Teil deutliche Differenzen zwischen den beiden Kohorten: So weisen die 85er Kohorte auf der ersten Mobilitätsstufe 3,7% weniger Berufswechsel mit Positionsgewinnen und 4,7% mehr Berufswechsel mit Positionsverlusten auf als die Absolventen des Jahrganges 1990. Betrachtet man die Verbleibsquoten auf der ersten Mobilitätsstufe nach einer einmal realisierten Positionsveränderung, weist die 85er Kohorte sowohl bei den Prestigegewinnen als auch bei den Verlusten geringfügig höhere (+2,3%) Verbleibsquoten auf. Die Erklärung für diese Differenz zeigt sich auf der zweiten Mobilitätsstufe: Die Angehörigen des Jahrgangs 1990 haben nach einem einmal erfahrenen Positionsgewinn mit 11,0% mehr als doppelt so viele erneute Berufswechsel mit Prestigegewinnen und mit 13,8% 2,4 Prozent weniger Berufswechsel mit Prestigeverlusten erfahren. Betrachtet man außerdem nach einem erfahrenen Berufswechsel mit Prestigeverlust die Werte auf der zweiten Mobilitätsstufe, zeigen sich hier für die 90er Kohorte Werte, die, wenn auch nur geringfügig, höher liegen.

¹⁸ Im Mittelpunkt dieses Verfahrens steht die Unterscheidung von Kohorten- und Periodeneffekten. Zum besseren Verständnis wird noch einmal auf die Ausgangsfragen 3 und 4 zurückgegriffen: Wenn die Analyseergebnisse zeigen, daß der Strukturbruch alle Kohorten gleichermaßen betraf und zu einem identischen Prozeßbild führte, muß dieses als Periodeneffekt gedeutet werden. Im Gegensatz hierzu müssen kohortenspezifische Bewältigungsmuster als Kohorteneffekt interpretiert werden. In diesem Fall wird das Periodenereignis 'Wiedervereinigung' von den Akteuren unterschiedlicher Abgangsjahrgänge unterschiedlich erfahren.

Tab. 9 Berufswechsel mit Veränderung der Prestigeposition¹⁹ nach der Maueröffnung

Basis	1. Mobilitätsstufe	2. Mobilitätsstufe	Basis	1. Mobilitätsstufe	2. Mobilitätsstufe
Kohorte 1985			Kohorte 1990		
		11 [6,3%]			11 [11,0%]
	1 [15,1%]	1 [77,5%]		1 [18,8%]	1 [75,2%]
		13 [16,2%]			13 [13,8%]
2 [N=939]	2 [66,4%]		2 [N=1120]	2 [67,4%]	
		31 [24,7%]			31 [25,2%]
	3 [18,5%]	3 [70,7%]		3 [13,8%]	3 [68,4%]
		33 [4,6%]			33 [6,5%]

Die in der westlichen Mobilitätsforschung populäre Erkenntnis, nach der allgemein die Berufswechselaktivitäten mit zunehmender Erwerbsdauer abnehmen, findet hier bei Betrachtung der 85er Kohorte keine Bestätigung. **Die Zahlen zeigen, daß die 85er Kohorte verglichen mit dem Absolventenjahrgang 1990 über Berufswechsel weniger Positionsgewinne erzielen konnte und mehr Positionsverluste erfahren hat.** So liegt der Wert für Berufswechsel mit Positionsverlusten mit 18,5% um 4,7 Prozentpunkte über dem Wert der 90er Kohorte. **Die geringeren Positionsgewinne sprechen für eine Abnahme von Arbeitsmarktchancen und die höheren Abstiegszahlen für eine Zunahme von Arbeitsmarktrisiken auf dem Transformationsarbeitsmarkt.**

Bei separater Betrachtung der Berufswechselprozesse mit Prestigegewinnen spricht jedoch auch einiges für die Annahme eines Kohorteneffektes. Immerhin weist die 85er Kohorte wesentlich weniger Prestigegewinne und eine um 2,3% höhere Verbleibsquote auf diesem Aufstiegsniveau auf. Außerdem liegt der Wert für einen erneuten Berufswechsel mit Prestigegewinn um nahezu 50% unter dem Wert der 90er Kohorte. **Weitere ausgeprägte Anzeichen für einen Kohorteneffekt- bzw. für die Bestätigung der Job-entry-These, derzufolge die An-**

¹⁹ Zustandsraum aller Berufswechsel nach der Maueröffnung (N=2059). Die Basis zur Berechnung beruflicher Mobilität ist der Magnitude-Prestigescore von Bernd Wegener (MPS): 1 = Berufswechsel mit Prestigegewinn; 2 = Konstanz; 3 = Berufswechsel mit Prestigeverlust; 11 = zweimaliger Prestigegewinn, 13 = Prestigeverlust nach Prestigegewinn, 31 = Prestigegewinn nach Prestigeverlust, 33 = zweimaliger Prestigeverlust.

gehörigen der 85er Kohorte aufgrund ihrer guten Einstiegsvoraussetzungen bessere Karrierechancen im Gesamtverlauf entwickeln, zeigen sich in diesem Untersuchungsabschnitt jedoch nicht. Es scheint also so, daß es der Kohorte 1990 im Vergleich zur Kohorte 1985 besser gelungen ist, die aktuellen Arbeitsmarktp Probleme zu bewältigen. Die Absolventen der Kohorte 1990 konnten auf dem Arbeitsmarkt relativ flexibel reagieren und zur Not auch über den Weg zusätzlicher Humankapitalinvestitionen im Anschluß an die berufliche Erstausbildung die erforderlichen Anpassungsleistungen erbringen. Darüber hinaus kann es durchaus sein, daß sie gerade wegen dieser Screening-Merkmale von potentiellen Arbeitgebern bevorteilt wurden. Den Angehörigen der 85er Kohorte wurde auf dem Arbeitsmarkt das Flexibilitätspotential nicht zugetraut. Die Folge davon war, daß für sie die Schwierigkeiten und Berufsrisiken auf dem Transformationsarbeitsmarkt zunahmen. Das höhere Lebensalter, Berufserfahrungen im DDR-System und die falschen beruflichen Qualifikationen erwiesen sich als karrierehemmende bzw. beendende Einflußgrößen im Berufsverlauf. Inwieweit nun aber die beschriebenen Tendenzen tatsächlich als Einflußgrößen den Prozeß nach der Maueröffnung beschreiben können, wird mit Hilfe weiterer statistischer Verfahren überprüft.

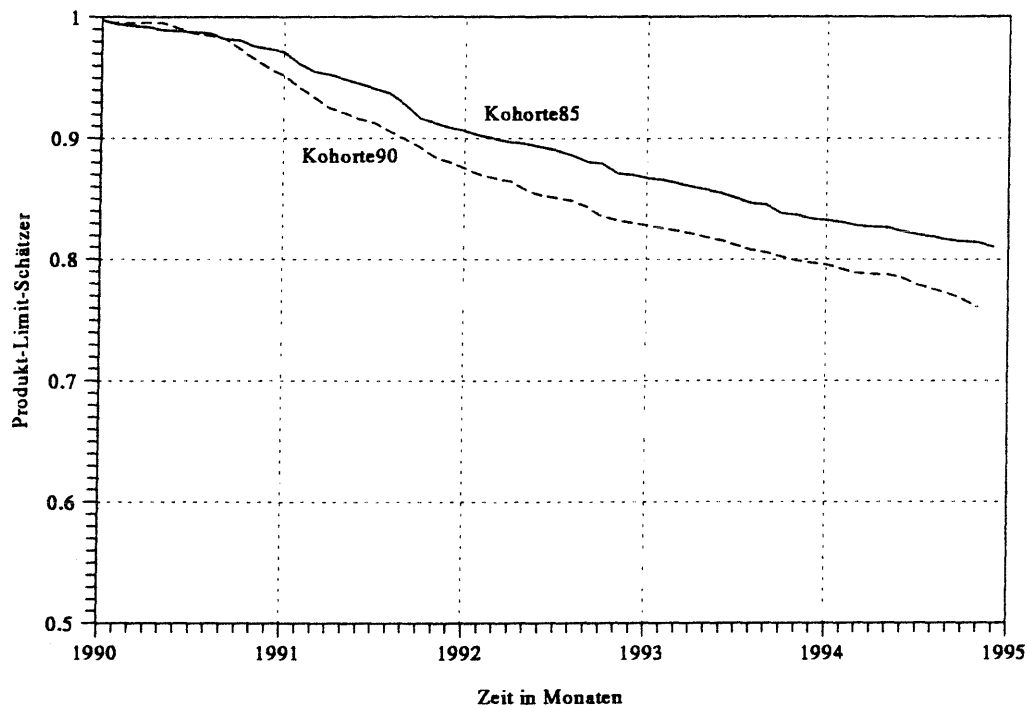
5.2 Kaplan-Meier-Schätzer

Mit Hilfe des parameterfreien Schätzverfahrens der Survivor-Funktion nach der Kaplan-Meier-Methode wird in diesem Abschnitt die Zeitdauer untersucht, in der eine schon ins Erwerbsleben eingetretene Person durch einen initiierten Berufswechsel einen Prestigegewinn bzw. Prestigeverlust erfährt.

5.2.1 Berufswechsel mit Prestigegewinn

Der Ereignisraum wird in der Kaplan-Meier-Methode durch das Ereignis 'Berufswechsel mit Prestigegewinn' dargestellt, d.h. es wird für die Gesamtpopulation das Übergangsverhalten aller Personen in ihren höheren Prestigepositionen von Januar 1990 bis zum Erhebungszeitpunkt Ende 1994 dargestellt. Die visuelle Überprüfung von Subgruppenunterschieden zeigt statistisch relevante Differenzen zwischen den beiden Absolventenkohorten an (Abbildung 12).

Abb. 12: Berufswechsel mit Prestigegewinn (Kohorte) nach der Maueröffnung



Sonderforschungsbereich 186: Berufsverläufe im Umbruch

Während für beide Kohorten die Anteile beruflicher Konstanz mit rund 70 Prozent annähernd gleich groß sind und somit für diese große Gruppe ein Kohorteneffekt ausgeschlossen werden kann, zeigen sich bei den Berufswechseln mit Prestigegewinnen doch deutliche kohortenspezifische Diskrepanzen. Die beiden Kohorten divergieren ab August 1990 deutlich. So haben Ende 1990 drei Prozent des Abgangsjahres 1985 durch einen Berufswechsel einen Prestigegewinn erzielen können, bei der 90er Kohorte waren es fünf Prozent. Ende 1991 waren es bei der 85er Kohorte schon 9,5 Prozent, während bei der 90er Kohorte der Wert sogar auf über dreizehn Prozent angestiegen ist. Im Oktober 1993 überschreitet die 90er Kohorte die 20- und die 85er Kohorte die 16-Prozentmarke. Der Absolventenjahrgang des Jahres 1990 hat im Vergleich zur 85er Kohorte nicht nur die höhere Berufswechselquote mit Prestigegewinnen, sondern konnte im Vergleich auch noch wesentlich schneller durch Berufswechsel Positionsgewinne erzielen. Die 90er Kohorte verläßt im Vergleich wesentlich schneller die erste Berufstätigkeit. Die Chance, durch einen Berufswechsel einen Prestigegewinn zu erzielen, ist demnach bei der 90er Kohorte höher als bei der Kohorte 1985. Während im vorausgegangenen Kapitel 4 mit Hilfe des Kohortenvergleichs gezeigt werden konnte, wie erstarrt die Berufsgesellschaft der ehemaligen DDR war und wie zähflüssig sich Berufswechselprozesse mit Prestigegewinnen über den Zeitverlauf auswirken, wird nun deutlich, daß die Kohorte 1985 hinsichtlich beruflicher Wechselprozesse mit Prestigegewinnen eine leichte Benachteiligung erfuhr. Die mit 1 signifikanten

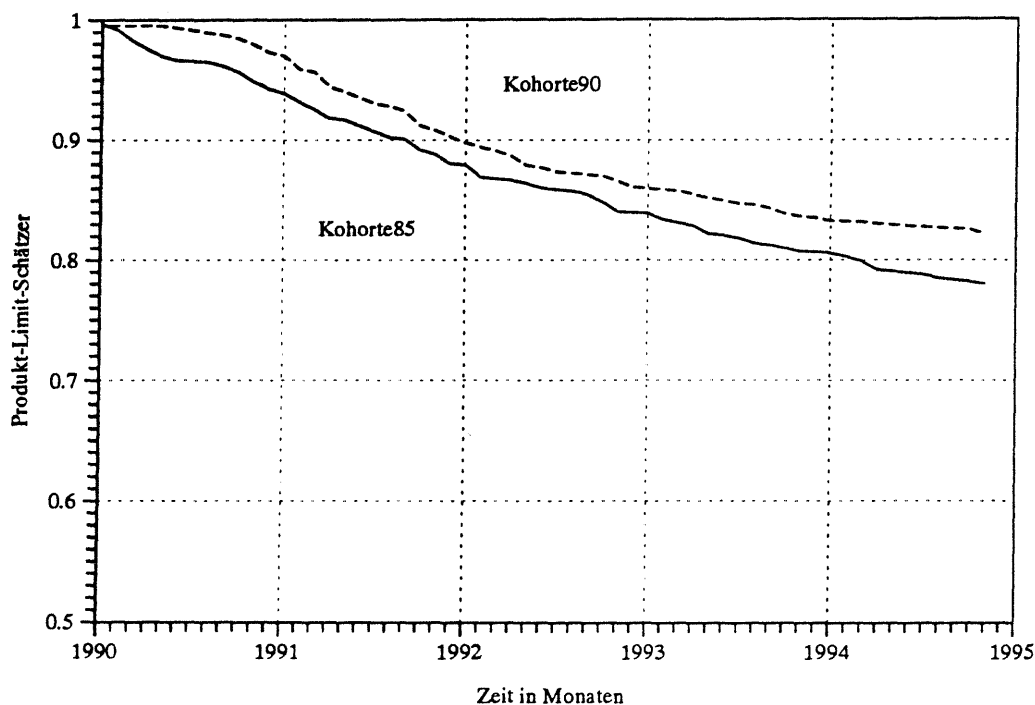
Testergebnisse der vier Testverfahren Log-Rank (Savage), Wilcoxon (Breslow), Wilcoxon (Taron-Ware) und Wilcoxon (Prentice) widerlegen die Null-Hypothese, derzufolge die Verlaufskurven beider Kohorten nicht divergieren. Die Lage der Konfidenzintervalle und die Test-Ergebnisse weisen demnach im Zusammenhang mit den Berufswechseln und den damit einhergehenden Prestigegewinnen auf einen signifikanten Effekt der Kohortenzugehörigkeit hin.

5.2.2 Berufswechsel mit Prestigeverlust

Der Ereignisraum (vgl. Abbildung 13) wird in diesem Verfahren durch das Ereignis 'Berufswechsel mit Prestigeverlust' dargestellt, d.h. für die Gesamtpopulation wird das Übergangsverhalten aller Personen in den durch Berufswechsel induzierten Prestigeverlustpositionen von Januar 1990 bis zum Erhebungszeitpunkt Ende 1994 dargestellt. Die visuelle Überprüfung von Unterschieden zeigt zwischen Subgruppen nur sehr geringfügig divergierende Subgruppenverläufe. **Ein Test auf Konfidenzintervalle ergibt keinerlei Hinweise auf vorliegende Signifikanzen.**

Die Angehörigen des Abschlußjahrganges 1985 erfahren aber tendenziell eher über Berufswechsel Abstiege als die 90er Kohorte.

Abb. 13: Berufswechsel mit Prestigeverlust (Kohorte) nach der Maueröffnung



Sonderforschungsbereich 186: Berufsverläufe im Umbruch

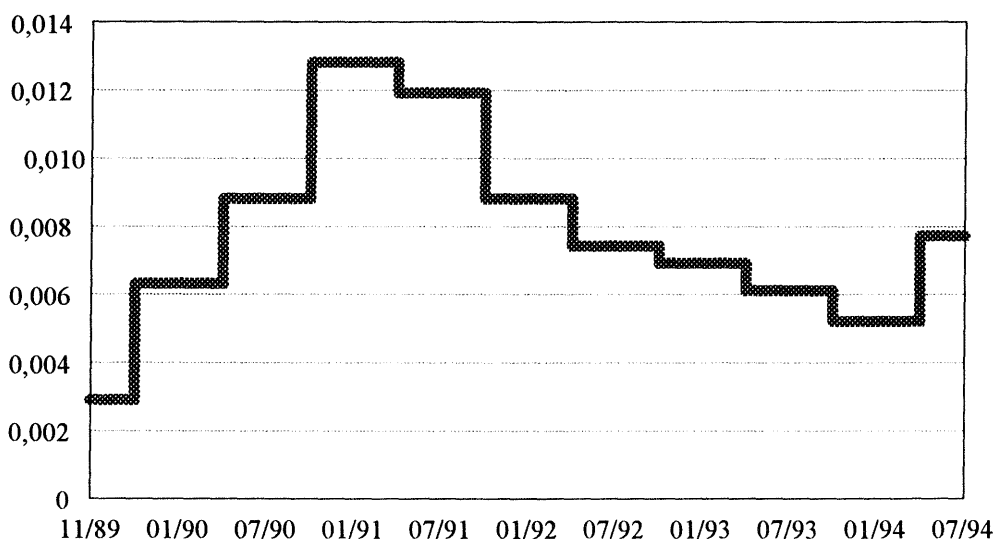
5.3 Multivariate Analyseverfahren

In diesem Abschnitt werden die Einflußdeterminanten beruflicher Wechselprozesse mit Hilfe eines Exponentialmodells mit periodisierter Verweildauer geschätzt. Die Möglichkeit der Modellierung zeitabhängiger Hazardraten eignet sich in besonderer Weise zur realitätsgerechten Modellierung stochastischer Prozesse für die Zeit nach der Maueröffnung.

5.3.1 Berufswechselprozesse mit Positionsveränderung²⁰

In diesem Abschnitt wird mit einem einfachen Verfahren dargestellt, daß Berufswechselprozesse in Zeiten der gesellschaftlichen Krise (i.d.F. die Strukturkrise des Arbeitsmarktes Ost) ansteigen und mit zunehmender Verfestigung der Arbeitslosigkeit bzw. Konsolidierung auf ein 'niedriges' Niveau wieder absinken. Die Relevanz dieser These wird durch die Auswahl des Untersuchungszeitraumes unmittelbar überprüft. Dafür werden die Berufswechsel mit Positionsveränderungen in einem Modell mit periodisierter Verweildauer ohne Einbindung von Kovariablen geschätzt. Stellt man die geschätzten periodenspezifischen Hazardraten für Berufswechsel mit Positionsveränderungen als Risikowahrscheinlichkeiten in Form einer Treppenfunktion dar, ergibt sich die folgende Abbildung 14.

Abb. 14: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Positionsveränderung



Jede einzelne Stufe weist die für diese Zeitperiode spezifische Rate auf. Die Zeiträume des höchsten Berufswechselrisikos können genau auf der Zeitachse verortet werden. **Die Wahrscheinlichkeit für einen beruflichen Wechsel stieg bis Januar 1991 an, erreichte von Ja-**

²⁰ Als Positionsveränderungen werden in diesem Modell alle Prestigegewinne und -verluste gewertet.

nuar 1991 bis Juli 1991 ihren Höhepunkt und sank danach merklich ab. Als ein wichtiges Ergebnis dieses Verfahrens zeigt sich, daß eine steigende Berufswechselwahrscheinlichkeit durchaus als gesamtgesellschaftlicher Reflex auf zunehmende Problemlagen und Chancen interpretiert werden kann. Der Anstieg der Wahrscheinlichkeit für Berufswechsel liegt in der herausziehenden Strukturkrise des Arbeitsmarktes Ost begründet; der langsame Abfall dagegen mit der zunehmenden Verfestigung von Arbeitslosigkeit und weniger mit der sich abzeichnenden wirtschaftlichen Konsolidierung der neuen Bundesländer. Denn während der Höhepunkt der Berufswechselaktivitäten in der Phase von Januar bis Juli 1991 erreicht war (Abbildung 14) und danach berufliche Wechsel bis Juli 1994 deutlich abnahmen, stiegen die Arbeitslosen- und Nichtbeschäftigtenraten (vgl. Sackmann u.a. 1996:8-15) zum Beispiel für die Lehrabsolventen (ebd.: 10) und Frauen nach Juli 1991 bis nahezu Ende 1994 extrem an. So war nach einem vorläufigen Anstieg erst seit 1993 ein Rückgang des Entlassungsrisikos und damit eine Restabilisierung der Berufsverläufe zu verzeichnen. Hinzu kommt, daß die Wiedereinstellungschancen von Arbeitslosen bis 1994 gesunken sind und die Verweildauer in Arbeitslosigkeit angestiegen ist. Der Anstieg der beruflichen Wechselaktivitäten bis Juli 1991 markiert eine für Berufswechsel optionsreiche Zeitphase, danach waren Berufswechsel aufgrund zunehmender Beschäftigungsrisiken und sinkender Wiedereinstellungschancen auf dem Arbeitsmarkt immer schwieriger zu realisieren. Der Anstieg der Berufswechselaktivitäten kann mit dem im Projekt A4 entwickelten Gestaltungsschema berufsbiographischer Diskontinuität (vgl. Struck-Möbbeck u.a. 1996) beschrieben werden. Hierfür wird aus dem berufsbiographischen Bewältigungsmodell (ebd.: 11) das Timing-Element herausgegriffen, das in dem Bewältigungsmodell eine eigene Dimension des Bewältigungshandelns berufsbiographischer Entscheidungen darstellt. Das Timing besagt, daß alle Akteure in einem gegebenen Handlungsraum sozialstruktureller Gelegenheitsstrukturen mehr oder minder große Chancen besitzen, über den Verlauf ihres Lebens freie Entscheidungen zu treffen. Insbesondere in Zeiten eines schnellen strukturellen Wandels, wie er auf dem Transformationsarbeitsmarkt gegeben ist, kommt dem Zeitpunkt von Readaptionen eine große Bedeutung für den Qualifikations- und Berufsverlauf zu. Entscheidungen die schnell und sicher getroffen wurden, können sich zu einen späteren Zeitpunkt als voreilig oder "hellsichtig" erweisen, Entscheidungsschwäche zu einem bestimmten Zeitpunkt kann bedeuten, daß Chancen dauerhaft verpaßt wurden. Frühere Handlungen begrenzen die Spielräume für späteres Verhalten, wobei Handlungen in unterschiedlichem Maße revidierbar sind. Ohne im einzelnen darauf einzugehen, ob sich initiierte berufliche Wechsel im nachhinein als voreilig erwiesen oder nicht, zeigt sich anhand des steilen Anstiegs der Hazardraten bis Juli 1991 und dem anschließendem deutlichen Absinken, daß mit zunehmendem Anstieg und deutlicher Verfestigung der Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit beruflicher Wechsel nach Juli 1991 immer weiter abgenommen hat. Als Zeitphase für ein 'richtiges' Timing beruflicher Wechsel kann die Phase bis Juli 1991 bezeichnet werden. Berufswechsel nach dem Juli 1991 wurden von Monat

zu Monat unwahrscheinlicher, d.h. die bis zu diesem Zeitpunkt nicht realisierten Wechselchancen (=Entscheidungsschwäche) bedeuten, daß die mit einem Berufswechsel eventuell verbundenen Chancen (z.B. Vermeidung von Arbeitslosigkeit) zumindest bis Mitte 1994 verpaßt wurden.

Die Schätzung der Einflußfaktoren beruflicher Wechselprozesse wird mit dem gleichen Modell für die Gesamtpopulation und getrennt für die involvierten Abschlußjahrgänge vorgenommen. Die Ergebnisse der Schätzer sind der Tabelle 10 zu entnehmen.

Tab. 10: Berufswechsel mit Positionsveränderung nach der Maueröffnung²¹

	Gesamt	Kohorte 1985	Kohorte 1990
	<i>Modell 1</i>	<i>Modell 2</i>	<i>Modell 3</i>
Übergangsrate 11/1989 bis 01/1990	0.0025**	0.0009**	
Übergangsrate 01/1990 bis 01/1991	0.0062**	0.0023**	0.0136**
Übergangsrate 01/1991 bis 01/1992	0.0104**	0.0038**	0.0245**
Übergangsrate 01/1992 bis 01/1993	0.0071**	0.0026**	0.0169**
Übergangsrate 01/1993 bis 01/1994	0.0059**	0.0023**	0.0130**
Übergangsrate 01/1994 bis 01/1995	0.0056**	0.0022**	0.0127**
Kohorte (1985)	-63 %**		
Geschlecht (Mann)	n.s.	n.s.	n.s.
Berufsprestige (in MPS-Scorepunkten)	-1,1 %**	n.s.	-2,1 %**
Fächergruppen: Sozial- u. Geisteswissenschaften	+258%**	+238 %**	+351 %**
Fachgruppe: Lehrer	+103%**	+106%*	+136%**
Fachgruppe: Naturwissenschaften	+223%**	+169%**	+364 %*
Fachgruppe: Agrarwissenschaften	+518%**	+462 %*	+490 %**
Fachgruppe: Mediziner	Referenz	Referenz	Referenz
Berufsgruppe: Konsumgüterherstellung	+217%**	+180%**	+111 %*
Berufsgruppe: Maschinenbau	+210%**	+250%**	n.s.
Berufsgruppe: Verwaltung	+287%**	+301%**	+179 %**
Berufsgruppe: Sonst. Dienstleistungen	+263%**	+593%**	n.s.
Log-likelihood final estimates	-3789,48	-1802,34	-1974,92
Anzahl der Episoden/Personen	2059	939	1120
davon Übergänge mit Positionsveränderungen	681	316	365

Beide Kohorten reagieren auf die Wiedervereinigung durch einen Anstieg der Risikorateen im besagten Zeitintervall, anhand dieser Risikorateen zeigt sich aber auch deutlich, daß das Berufswechselrisiko bei der 90er Kohorte stärker ausgeprägt ist als bei der 85er Kohorte. **Die kohortenspezifische Verlaufsdimension beruflicher Wechselprozesse ist deutlich zu erkennen, was für einen Kohorteneffekt spricht**, zumal sich im ersten Modell die Kohortenzugehörigkeit als bedeutende Einflußgröße erweist. Die Angehörigen des Abschlußjahrgangs 1985 haben demnach eine um -63% niedrigere Wahrscheinlichkeit, Berufswechsel mit Positionsveränderungen zu erfahren als Angehörige des Jahrgangs 1990. Betrachtet man diese Er-

²¹ * Signifikant 5%; ** Signifikant 1%; n.s. = nicht signifikant.

gebnisse zusammen, spricht alles für einen vorliegenden Kohorteneffekt, der von kohortenspezifischen Bewältigungsmustern ausgeht. Im Mittelpunkt dieser Annahme steht, daß das Periodenereignis 'Wiedervereinigung' von den Akteuren unterschiedlicher Altersjahrgänge unterschiedlich erfahren wird. Hierfür können verschiedene Ursachen angeführt werden wie z.B. die höheren Flexibilitätspotentiale jüngerer Absolventen auf dem Arbeitsmarkt oder die in der Job-entry-These unterstellten Vorteile der 85er Kohorte etc. Die Differenzen in den Analyseergebnissen zwischen den Kohorten rücken jedoch die Job-entry-These in den Vordergrund, derzufolge die Kohorten aufgrund ihrer divergenten Ausgangssituationen die Wiedervereinigung jeweils unterschiedlich erfahren und bewältigen. Die zum Zeitpunkt des Erwerbseintritts der 85er Kohorte vorherrschende günstigere Ausgangssituation, die in den ersten Berufsjahren kumulierte Berufserfahrung und die bis zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung fortgeschrittene berufliche Konsolidierung machte es der 85er Kohorte im Vergleich zur 90er leichter, die anstehenden Krisen der Übergangszeit zu bewältigen. Die 90er Kohorte mußte dagegen im Jahr der Wiedervereinigung nicht nur die Abschlußprüfung absolvieren, sondern auch noch in einem Arbeitsmarkt den Einstieg finden, der schnell krisenhaft wurde. Beide Kohorten standen einer sich konstituierenden neuen Gesellschaftsordnung gegenüber, brachten aber aufgrund ihrer Kohortenlage unterschiedliche Optionen und Restriktionen zur Bewältigung des Systemübergangs mit ein.

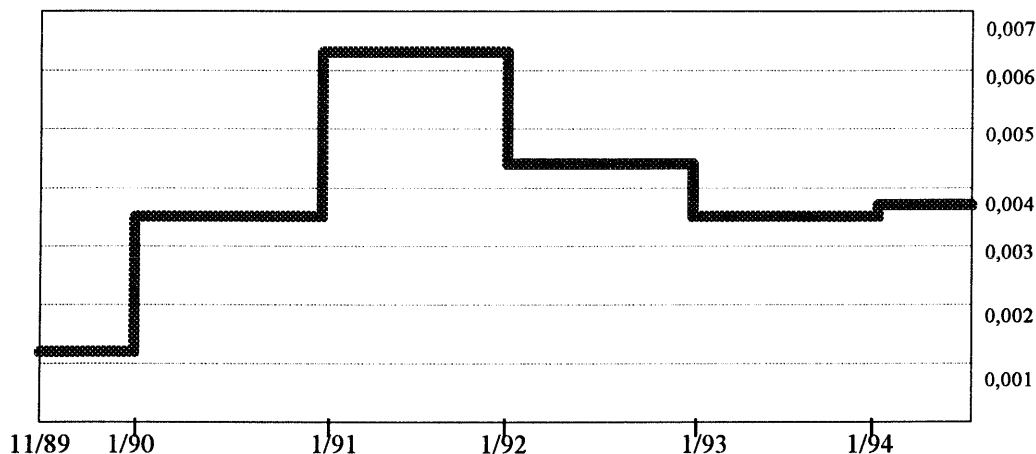
Trotz der Ausführungen zur Relevanz eines Kohorteneffektes würde jedoch auch einiges für einen Periodeneffekt sprechen: Der Kohorteneffekt ist erstens mit -63% nicht sehr ausgeprägt, und zweitens wird bei Betrachtung der periodenspezifischen Hazardraten deutlich, daß sowohl die 85er als auch die 90er Kohorte trotz der unterschiedlichen Niveaulagen einen vergleichbaren Hazardratenverlauf aufweisen: So stieg die Berufswechselwahrscheinlichkeit bei beiden Kohorten bis Januar 1991 an, erreichte in der Phase von Januar 1991 bis Januar 1992 ihr Maximum und fiel ab Januar 1992 merklich ab.

5.3.2 Berufswechsel mit Prestigegewinn nach der Maueröffnung

Während im ersten Schritt lediglich die Bestimmung allgemeiner Einflußdeterminanten auf Berufswechselprozesse mit Positionsveränderungen im Vordergrund stand, werden nun diejenigen Berufswechselprozesse untersucht, die zu Prestigegewinnen führen. Dieser Schritt geht von der Annahme divergierender Einflußeffekte aus, derzufolge berufliche Wechselprozesse mit Prestigegewinnen oder -verlusten unterschiedlichen Einflußgrößen unterworfen sind. Die

graphischen Darstellungen basieren auf Schätzern²² (Exponentialmodell mit periodisierter Verweildauer) ohne Einbindung von Kovariablen. **Die Visualisierung der periodenspezifischen Hazardraten (Abbildung 15) führt zu einem präzisen Verlaufsbild beruflicher Wechselprozesse nach der Maueröffnung.**

Abb. 15: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Prestigegewinn



In dem Modell mit insgesamt sechs Zeitperioden steigt die Chance von der ersten zur zweiten signifikant an. Sie erreicht ihr Maximum in der dritten Periode (Januar 1991-Januar 1992) und sinkt ab Januar 1992 wieder deutlich von Periode zu Periode ab. Demnach war die Chance für Prestigegewinne in der Phase zwischen Januar 1991 und Januar 1992 am größten. Die Chance für einen beruflichen Wechsel wuchs parallel mit dem Anwachsen der Krise auf dem Arbeitsmarkt und erreichte in der Phase von Januar 1991 bis Juli 1991 ihren Höhepunkt. Die steigenden Hazardraten spiegeln sowohl die wiedervereinigungsbedingten Turbulenzen auf dem Ost-Arbeitsmarkt als auch zum Teil die antizipatorischen Initiativhandlungen der Akteure wider, die angesichts der auf sie zukommenden Risiken über einen Berufswechsel die Gefahren zunehmender Arbeitslosigkeit etc. abzuwenden versuchten.

Nach der Maueröffnung herrschte eine Atmosphäre vor, in der es sowohl euphorische Wiedervereinigungslust gab als auch eine geradezu traumatische Angst vor der Zukunft, was dann allerdings in eine Phase des Abwartens und Zögerns mündete (vgl. Struck-Möbbeck u.a. 1996). Diejenigen, die nicht in den ersten Wochen schon in den Westen übergesiedelt sind und ihren Arbeitsplatz aufgegeben haben, harrten auf den alten Arbeitsplätzen aus. Keiner konnte zu diesem Zeitpunkt die Situation genau einschätzen, keiner wußte, ob sich der derzeitige Ar-

²² Die Wahl des gewählten statistischen Modells wird auch in diesem Abschnitt durch die hochsignifikanten Übergangsraten (1%-Niveau) aller Zeitperioden bestätigt.

beitsplatz nicht zu einer Startposition ins Glück oder doch zur beruflichen Sackgasse entwickeln würde. Diese Mischung aus Euphorie und Angst vor dem Ungewissen, die Freuden der hinzugewonnenen Freiheit und die Probleme des alltäglichen Lebens und zu guter Letzt der Wunsch nach Beibehaltung des erlernten Berufes und nach beruflicher Sicherheit sprachen insgesamt gegen aufwendige Berufswechselprozesse und veranlaßten das Gros der Akteure im Osten, ihre Arbeitsplätze erst einmal zu halten. Die Zukunft wurde als noch zu unsicher empfunden, um leichtfertig den Verlust des Arbeitsplatzes durch einen Betriebswechsel zu riskieren. Dieses änderte sich 1991 mit dem Auslaufen der Kündigungsschutzregelungen, das den Arbeitgebern massenhafte Freisetzen ermöglichte. Die Zeit des strukturellen Umbaus der Gesellschaft, der Wirtschaft und des Arbeitssystems wurde eingeläutet. In diese Periode fällt das höchste Berufswechselrisiko sowohl für Prestigegewinne als auch für Prestigeverluste. **Die Phase von Januar 1991 bis Januar 1992 war die Phase des eigentlichen Strukturbruchs auf dem Arbeitsmarkt.** Wer seinen Job gefährdet sah bzw. nicht behalten konnte, war nun gezwungen, sich Alternativen durch berufliche Weiterbildung oder Berufswechsel zu erschließen. Dieses hängt zum Teil damit zusammen, daß spezifische Berufsbereiche von den Anerkennungsregelungen ausgeklammert waren und somit vollständig entwertet wurden. Folgende Zitate untermauern diesen Sachverhalt:

"Durch meinen Abschluß als Dipl. Ök. mit Lehrbefähigung für Politische Ökonomie waren die Einsatzmöglichkeiten entsprechend dem Studium gleich Null, die 1. Kündigung war deshalb qualifikationsbedingt." <0061>

"Die Berufsrichtung Melioration (*Bodenverbesserung, Anm. der Verf.*) gibt es seit der Vereinigung Deutschlands als Spezialisierung nicht mehr. Meliorative Aufgaben werden heute von verschiedenen anderen Berufszweigen mit übernommen wie Landwirtschaft, Umwelttechnik, Gartenbau, Tiefbau, Wasserwirtschaft. Ein Neuanfang war praktisch vorprogrammiert." <1203>

"Mein Beruf FA EDV wird nicht anerkannt! (Weil mir die kaufmännische Ausbildung fehlt). Darum habe ich mich weitergebildet und mache ein Fernstudium." <0099>

"Vielen jungen Leuten wurde allein dadurch, daß es den erlernten Beruf nicht mehr gibt bzw. nicht anerkannt wird, der Boden unter den Füßen weggezogen. Das heißt, man war gezwungen eine weitere Ausbildung zu durchlaufen". <0624>

Es ist kein Zufall, daß in diese Zeit signifikant die höchste Wahrscheinlichkeit für Berufswechsel mit Prestigegewinnen - aber auch mit Verlusten - fällt. Mit der zunehmenden Verfestigung der hohen Arbeitslosigkeit und den gesunkenen Wiedereinstellungschancen sank die Wahrscheinlichkeit für Berufswechsel zum Teil beträchtlich von Periode zu Periode ab. Im Einzelfall waren die individuellen Folgen der Wiedervereinigung noch Jahre danach zu spüren. Der Übergang in das nach marktwirtschaftlichen Gesetzen organisierte Erwerbsleben kann aus den geschilderten Gründen sowohl für die 85er als auch 90er Kohorte als beruflicher Neuanfang begriffen werden - mit allen möglichen Chancen aber auch Restriktionen und Gefahren.

"Hochschulabsolventen können mit ihrer Ausbildung (Ossis) auch im Wessiland etwas erreichen und sich durchsetzen, wenn sie nur den Mut haben, auch andere Dinge zu tun, von denen sie in der DDR noch nie etwas gehört haben. ... Ein bißchen Glück gehört dazu." <0096>

Die Chance für berufliche Wechselprozesse, d.h. in diesem Fall, über einen Berufswechsel einen Prestigegewinn zu erzielen, war in der Zeit unmittelbar nach der Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion am höchsten und sank danach über den Phasenverlauf merklich ab. Dieses Ergebnis verweist im Detail auf die in der unmittelbaren Zeit nach der Wiedervereinigung ablaufenden Such- und Anpassungsprozesse in der neuen Arbeitswelt. Wer mit seinem ersten (DDR-) Beruf unzufrieden war, nutzte die Chancen des Neuanfangs in dieser Umbruchphase und konnte das Schicksal selbst in die Hand nehmen. Mit zunehmender Zeit verlaufen diese Prozesse dann aber immer zögerlicher.

Neben der Berücksichtigung periodenspezifischer Übergangsraten werden nun zur genaueren Spezifizierung des Modells die folgenden Kovariablen einbezogen: Kohortenzugehörigkeit, Geschlecht, Bildungsabschluß und Berufsgruppenzugehörigkeit. Die Ergebnisse werden in der Tabelle 11 dargestellt.

Tab. 11: Berufswechsel mit Prestigegewinn nach der Maueröffnung²³

	Modell 1	Modell 2
Übergangsrate 11/1989 bis 01/1990	0.0057**	0.0035**
Übergangsrate 01/1990 bis 01/1991	0,0139**	0,0085**
Übergangsrate 01/1991 bis 01/1992	0,0247**	0,0162**
Übergangsrate 01/1992 bis 01/1993	0,0178**	0,0120**
Übergangsrate 01/1993 bis 01/1994	0,0145**	0,0100**
Übergangsrate 01/1994 bis 01/1995	0,0161**	0,0111**
Kohorte (1985)	-82 %**	-67 %**
Geschlecht (Mann)	n.s.	n.s.
Bildungsabschluß (Lehre)	n.s.	
Berufsprestige (in MPS-Scorepunkten)	-1,8 %**	-1,1 %**
Fächergruppen: Sozial-/Geisteswissenschaften		n.s.
Fachgruppe: Lehrer		-59 %**
Fachgruppe: Naturwissenschaften		n.s.
Fachgruppe: Agrarwissenschaften		+127 %**
Fachgruppe: Mediziner		-95 %**
Berufsgruppe: Konsumgüterherstellung		Referenz
Berufsgruppe: Maschinenbau		n.s.
Berufsgruppe: Verwaltung		n.s.
Berufsgruppe: Sonst. Dienstleistungen		+58 %*
Log-likelihood final estimates	-4302,81	-4220,60
Anzahl der Episoden/Personen	2059	2059
davon Übergänge in Aufstiegspositionen	352	352

²³ * Signifikant 5%; ** Signifikant 1%; n.s. = nicht signifikant.

Im ersten Modell kommt es zu zwei signifikanten Effekten: So weist die 85er Kohorte einen hochsignifikanten negativen Effekt auf, d.h. daß die 85er Kohorte in der Zeit nach der Maueröffnung eine um -82% niedrigere Chance hat, einen Prestigegewinn über einen Berufswechsel zu erzielen als die 90er Kohorte. **Die 90er Kohorte konnte in einem signifikant höheren Maße über Berufswechsel Positionsgewinne erzielen als die 85er Kohorte.** Das zweite wichtige Ergebnis ist der signifikante negative Effekt des Berufsprestiges, d.h. mit jedem weiteren Prestigepunkt auf der von einer Person auf der MPS-Skala eingenommenen Position sinkt die Chance, über einen Berufswechsel Positionsgewinne zu erzielen um -1,8 Prozentpunkte. Dieser Effekt verweist auf einen Zustand, der mit der Positionierung im sozialen Schichtungssystem einer Gesellschaft zusammenhängt: Lehrabsolventen haben es im Vergleich zu den Hochschulabsolventen aufgrund ihrer niedrigeren Ausgangslagen sichtlich einfacher, über Berufswechsel Positionsgewinne zu erzielen als Hochschulabsolventen.

Das Geschlecht einer Person hat hingegen weder im ersten noch im zweiten Modell einen Einfluß auf den Prozeßverlauf, d.h. die Annahme eines Geschlechtereffektes muß verworfen werden.

Informativ ist es, den Einfluß spezifischer Berufsgruppenzugehörigkeiten auf den Berufswechselprozeß zu untersuchen. Wenn man von divergenten Chancen und Risiken beruflicher Abschlüsse ausgeht, müssen sich diese Chancen und Risiken in jeweils unterschiedlichen Wahrscheinlichkeiten in den einzelnen Berufen niederschlagen. Die Einbindung der Berufs- und Fächergruppenzugehörigkeit in das Modell 2 bringt neben den schon beschriebenen Effekten der Kohortenzugehörigkeit und des Berufsprestiges weitere hochsignifikante Effekte hervor und bestätigt die formulierte Abhängigkeit der Berufswechselprozesse von der Berufsgruppenzugehörigkeit. Die Bestätigung des Kohorteneffektes gibt aber auch hier Anlaß zu der Vermutung, daß die beiden Kohorten berufsgruppenspezifische Differenzen aufweisen. Zur weiteren Untersuchung dieser Kohortenspezifika werden im nächsten Schritt die Einflußdeterminanten für die beiden Untersuchungskohorten nach Einbindung aller Kovariablen separat geschätzt. Die Ergebnisse sind der Tabelle 12 zu entnehmen.

Tab. 12: Berufswechsel mit Prestigegewinn nach Kohorte²⁴

	Kohorte 1985:	Kohorte 1990:
	Modell 1	Modell 2
Übergangsrate 11/1989 bis 01/1990	0,0013**	
Übergangsrate 01/1990 bis 01/1991	0,0026**	0,0168**
Übergangsrate 01/1991 bis 01/1992	0,0070**	0,0250**
Übergangsrate 01/1992 bis 01/1993	0,0045**	0,0204**
Übergangsrate 01/1993 bis 01/1994	0,0042**	0,0158**
Übergangsrate 01/1994 bis 01/1995	0,0035**	0,0212**
Geschlecht (Mann)	n.s.	n.s.
Berufsprestige (in MPS-Scorepunkten)	n.s.	-2,4 %**
Fächergruppen: Sozial-/Geisteswissenschaften	n.s.	n.s.
Fachgruppe: Lehrer	-63 %*	n.s.
Fachgruppe: Naturwissenschaften	-52 %*	n.s.
Fachgruppe: Agrarwissenschaften	n.s.	+285 %**
Fachgruppe: Mediziner	-96 %**	n.s.
Berufsgruppe: Konsumgüterherstellung	Referenz	Referenz
Berufsgruppe: Maschinenbau	n.s.	n.s.
Berufsgruppe: Verwaltung	n.s.	+67 %*
Berufsgruppe: Sonst. Dienstleistungen	n.s.	n.s.
Log-likelihood final estimates	-1997,75	-2298,60
Anzahl der Episoden/Personen	939	1120
davon Übergänge in Aufstiegspositionen	142	210

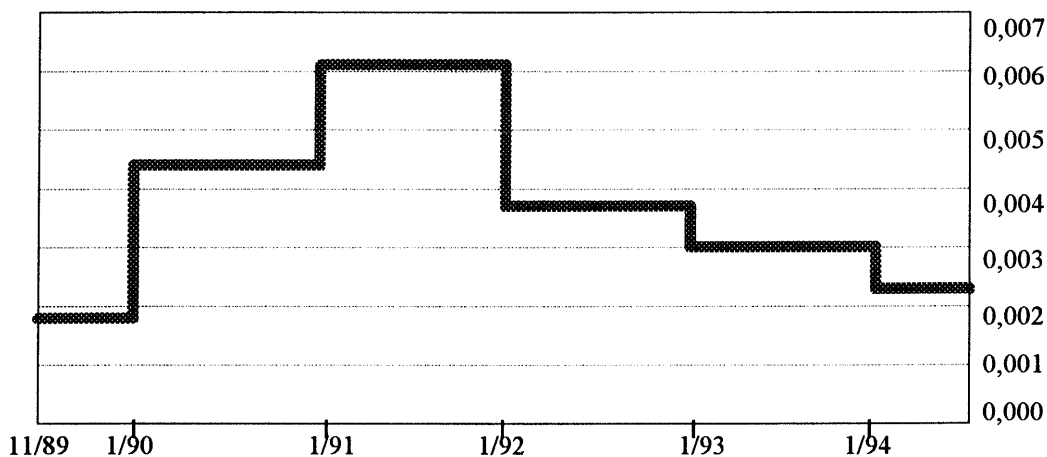
Im Vergleich zu den Ergebnissen der Gesamtpopulation ergeben sich folgende Unterschiede: Bei der 85er Kohorte gibt es keinen determinierenden Einfluß des Berufsprestiges, während bei der 90er Kohorte ein deutlicher Einfluß des Berufsprestiges festzustellen ist. Bei den Berufsgruppen der 85er Kohorte weisen die Lehrer mit -63%, die Naturwissenschaften mit -52% und die Mediziner mit -96% eine gegenüber den Berufen der Konsumgüterherstellung geringere Berufswechselchance auf. Da keine weiteren signifikanten Effekte vorliegen und mit Ausnahme der Agrarwissenschaften, Verwaltungs- und sonstigen Dienstleistungsberufen die Vorzeichen der Koeffizienten negativ sind, ist für **die 85er Kohorte von einer prinzipiell geringeren Chance, Prestigegewinne qua Berufswechsel zu erfahren auszugehen**. Bei der 90er Kohorte weisen nur die Berufe der Agrarwissenschaften (+285%) und die Verwaltungsberufe mit +67% eine signifikant höhere Berufswechselchance auf. Allerdings ist hier der Einfluß des Berufsprestiges weitaus ausgeprägter, d.h. mit jedem weiteren Prestigepunkt auf der von einer Person auf der MPS-Skala eingenommenen Position sinkt die Chance, über einen Berufswechsel Positionsgewinne zu erzielen um -2,4 Prozentpunkte.

²⁴ * Signifikant 5%; ** Signifikant 1%; n.s. = nicht signifikant.

5.3.3 Berufswechsel mit Prestigeverlust nach Maueröffnung

Inwiefern sich die gemachten Aussagen nun auch auf Berufswechselprozesse mit Prestigeverlusten übertragen lassen, wird mit dem nächsten Abschnitt überprüft. Auch bei den Berufswechseln mit Prestigeverlusten weisen die Zeitperioden signifikante Effekte auf. Die Abbildung 16 vermittelt einen ersten Eindruck über die geschätzten periodenspezifischen Hazardraten nach der Maueröffnung:

Abb. 16: Hazardratenverlauf: Berufswechsel mit Prestigeverlust



In diesem Modell steigt das Risiko von der ersten zur zweiten Periode signifikant an, erreicht sein Maximum in der dritten Periode (Januar 1991 - Januar 1992) und sinkt ab Januar 1992 wieder deutlich von Periode zu Periode ab. Demnach lag das Hauptrisiko für Prestigeverluste in der Phase zwischen dem Januar 1991 und Januar 1992. Die steigenden Hazardraten belegen, daß die gesellschaftliche Situation das Arbeitsmarktverhalten seiner Akteure tatsächlich beeinflußt. Die sich unmittelbar nach der Wiedervereinigung abzeichnenden Unsicherheiten und anstehenden Umstrukturierungen der Wirtschaft übten einen ungeheuren Druck auf die Menschen in den neuen Bundesländern aus. Ein Teil der Akteure versuchte angesichts der aufkommenden Risiken über einen Berufswechsel die Gefahr zunehmender Arbeitslosigkeit unter Inkaufnahme eines Statusverlustes abzuwenden. **Das Risiko beruflicher Wechselprozesse mit Prestigeverlusten korreliert demnach eng mit wirtschaftlichen Krisenzeiten und wirft ein Licht auf individuelle Bewältigungsstrategien, wo die Abwehr von Arbeitslosigkeit und der Erhalt von Arbeitsplätzen um jeden Preis im Vordergrund stehen.** Dabei sei auf die große Bedeutung der beruflichen Abschlüsse auf dem Transformationsarbeitsmarkt

verwiesen. Bestimmte Berufsgruppen konnten auf dem neu konstituierten Arbeitsmarkt keinerlei Jobchancen entwickeln. Ein Zitat aus dem Datensatz verdeutlicht diesen Sachverhalt:

"Nach Beendigung meiner Lehre habe ich bei meinen Eltern angefangen (Gartenmarkt). Danach war ich bei einer Bausparkasse tätig bzw. für diese tätig (selbständig). ... Als Kürschner wieder zu arbeiten würde mir auch gefallen, aber seit der Wende ist dieses Handwerk zurückgegangen"
<0252>

Einzelne Akteure reagieren auf die Strukturkrise des Arbeitsmarktes mit beruflichen Umorientierungen und nehmen, wie die späteren Ergebnisse belegen, dabei auch Statusminderungen in Kauf.

Die Tabelle 13 zeigt, daß sich im Grundmodell neben der Kohortenzugehörigkeit nur der Einfluß des Berufsprestiges als signifikant erweist. Das Risiko eines durch Berufswechsel induzierten Prestigeverlustes sinkt mit jedem weiteren Punkt auf der Skala um -0,9 Prozent. **Hohe Bildungszertifikate, die im allgemeinen mit prestigehöheren Berufspositionen einhergehen, senken zwar die Chancen zusätzlicher Positionsgewinne, verhindern aber in Zeiten der gesellschaftlichen Krise in deutlichem Maße Prestigeverluste.** Bildungsinvestitionen verringern das Risiko vor beruflichen Prestigeverlusten qua Berufswechsel, d.h. sie zahlen sich gerade in besonders schwierigen Zeiten aus - vorausgesetzt, man hat eine Ausbildung mit dem 'richtigen' Berufsabschluß.

Das Geschlecht einer Person hat in dem Modell für die Gesamtpopulation keinen Einfluß auf den Prozeßverlauf. Die Annahme eines Kohorteneffektes wird zwar durch den signifikanten Effekt der Kohortenzugehörigkeit auch hier bestätigt, der Effekt selbst erscheint aber mit -47% wenig stark ausgeprägt. So führt denn auch hier die Einbeziehung der Berufsgruppen dazu, daß der im ersten Modell ausgewiesene hochsignifikante Einfluß der Kohortenzugehörigkeit verschwindet.

Tab. 13: Berufswechsel mit Prestigeverlust nach der Maueröffnung²⁵

	Modell 1	Modell 2
Übergangsrate 11/1989 bis 01/1990	0.0034**	0.0009**
Übergangsrate 01/1990 bis 01/1991	0,0086**	0,0022**
Übergangsrate 01/1991 bis 01/1992	0,0125**	0,0033**
Übergangsrate 01/1992 bis 01/1993	0,0078**	0,0021**
Übergangsrate 01/1993 bis 01/1994	0,0064**	0,0017**
Übergangsrate 01/1994 bis 01/1995	0,0049**	0,0013**
Kohorte (1985)	-47 %**	n.s.
Geschlecht (Mann)	n.s.	n.s.
Bildungsabschluß (Lehre)	n.s.	
Berufsprestige (in MPS-Scorepunkten)	-0,9 %**	-0,7 %*
Fächergruppen: Sozial-/Geisteswissenschaften		+345 %**
Fachgruppe: Lehrer		+158 %**
Fachgruppe: Naturwissenschaften		+307 %**
Fachgruppe: Agrarwissenschaften		+396 %**
Fachgruppe: Mediziner		Referenz
Berufsgruppe: Konsumgüterherstellung		+233 %**
Berufsgruppe: Maschinenbau		+246 %**
Berufsgruppe: Verwaltung		+244 %**
Berufsgruppe: Sonst. Dienstleistungen		+135 %*
Log-likelihood final estimates	-4302,81	-4220,60
Anzahl der Episoden/Personen	2059	2059
davon Übergänge in Abstiegspositionen	329	329

Nach Einbindung der Berufsgruppenzugehörigkeiten weisen alle Fächer- und Berufsgruppen signifikante positive Effekte auf, d.h. alle Berufe - einschließlich der Lehrer - zeichnen sich gegenüber der Referenzgruppe der Mediziner durch eine höhere Abstiegswahrscheinlichkeit aus. **Dieses Ergebnis spricht einerseits für die relative Beständigkeit der Medizinergruppe in der Krisenzeit, andererseits aber auch für eine tendentielle Angleichung der Berufswechselrisiken von Akademikern und Absolventen einer beruflichen Ausbildung in der Hauptkrisenzeit.**

Aufgrund des in der Tabelle 13 ausgewiesenen Kohorteneffektes ist es auch hier ratsam, die kohortenspezifischen Übergangsraten separat zu berechnen. Der Vergleich könnte weitere subgruppenspezifische Unterschiede hervorbringen. **Der Vergleich der periodenspezifischen Übergangsraten zeigt, daß prinzipiell auch hier beide Kohorten in der gleichen Zeitphase ihr höchstes Berufswechselrisiko erfahren haben.**

Nach Einbindung der Berufsgruppen weisen bei der 85er Kohorte mit Ausnahme der Berufe der Konsumgüterherstellung alle Fächer- und Berufsgruppen signifikante positive Effekte auf, d.h. alle Berufe - einschließlich der Lehrer - zeichnen sich gegenüber der Referenzgruppe der Mediziner durch eine höhere Abstiegswahrscheinlichkeit aus. **Die Ergebnisse sprechen insbe-**

²⁵ * Signifikant 5%; ** Signifikant 1%; n.s. = nicht signifikant.

sondere bei der Kohorte 1985 für eine Angleichung der Berufswechselrisiken von Akademikern und Absolventen einer beruflichen Lehre, zumal ein höheres Berufsprestige nicht das Risiko eines Prestigeverlustes mindert.

Tab. 14: Berufswechsel mit Prestigeverlust nach Kohorte²⁶

	Kohorte 1985: Modell 1	Kohorte 1990: Modell 1
Übergangsrate 11/1989 bis 01/1990	0.0007**	
Übergangsrate 01/1990 bis 01/1991	0,0020**	0,0026**
Übergangsrate 01/1991 bis 01/1992	0,0023**	0,0059**
Übergangsrate 01/1992 bis 01/1993	0,0017**	0,0034**
Übergangsrate 01/1993 bis 01/1994	0,0015**	0,0026**
Übergangsrate 01/1994 bis 01/1995	0,0015**	0,0013**
Geschlecht (Mann)	n.s.	n.s.
Berufsprestige (in MPS-Scorepunkten)	n.s.	-1,4 %**
Fächergruppen: Sozial-/Geisteswissenschaften	+237 %**	+597 %**
Fachgruppe: Lehrer	+117 %*	+252 %*
Fachgruppe: Naturwissenschaften	+187 %**	+593 %**
Fachgruppe: Agrarwissenschaften	+274 %**	+515 %**
Fachgruppe: Mediziner	Referenz	Referenz
Berufsgruppe: Konsumgüterherstellung	n.s.	+238 %*
Berufsgruppe: Maschinenbau	+227 %**	n.s.
Berufsgruppe: Verwaltung	+168 %**	+261 %*
Berufsgruppe: Sonst. Dienstleistungen	+406 %**	n.s.
Log-likelihood final estimates	-2008,92	-2198,60
Anzahl der Episoden/Personen	939	1120
davon Übergänge in Abstiegspositionen	174	155

Bei der 90er Kohorte weisen fast alle Berufsgruppen gegenüber den Medizinerinnen deutliche Effekte auf. Die Effekte bei den Akademikergruppen spiegeln zum einen die absolute berufliche Konstanz und Sicherheit der Referenzgruppe der Mediziner auf dem Arbeitsmarkt wider, zum anderen die Gefährdung der Akademikergruppen im Wiedervereinigungsprozeß. **Die Mediziner hatten auf dem Transformationsarbeitsmarkt mit Abstand wohl die geringsten Anpassungsschwierigkeiten, d.h. ihre beruflichen Qualifikationen waren keinerlei Erosionen ausgesetzt und konnten auf dem neuen Arbeitsmarkt problemlos umgesetzt werden.** Die Höhe der Effekte verweist auf die berufsgruppenspezifischen Risiken der involvierten Berufsgruppen. Die Sozial- und Geisteswissenschaftler mit dem höchsten Risiko führen das Feld an, gefolgt von den Naturwissenschaften und den Agrarwissenschaften. Dem geringsten Berufswechselrisiko sind wie schon bei der 85er Kohorte auch hier die Lehrer ausgesetzt.

²⁶ * Signifikant 5%; ** Signifikant 1%; n.s. = nicht signifikant.

5.4 Zusammenfassung

Die Differenzen zwischen den Kohorten rücken die Job-entry-These in den Vordergrund, derzufolge die Kohorten wegen ihrer divergenten Ausgangssituationen die Wiedervereinigung jeweils unterschiedlich erfahren und bewältigen. Die zum Zeitpunkt des Erwerbseintritts der 85er Kohorte vorherrschende günstigere Ausgangssituation, die in den ersten Berufsjahren schon kumulierte Berufserfahrung und die bis zum Zeitpunkt der Wiedervereinigung fortgeschrittene berufliche Konsolidierung ermöglichte es der 85er Kohorte im Vergleich zur 90er besser, die anstehende Krise der Übergangszeit zu bewältigen. Die 90er Kohorte mußte demgegenüber im Jahr der Wiedervereinigung nicht nur die Abschlußprüfung absolvieren, sondern auch noch in einem Arbeitsmarkt den Einstieg finden, der schnell krisenhaft wurde. Beide Kohorten standen also einer sich konstituierenden neuen Gesellschaftsordnung gegenüber, brachten aber aufgrund ihrer Kohortenlage unterschiedliche Optionen und Restriktionen zur Bewältigung des Systemübergangs mit ein.

Trotz der Ausführungen zur Relevanz des Kohorteneffekts spricht jedoch auch einiges für einen Periodeneffekt: Der Kohorteneffekt ist erstens nicht sehr ausgeprägt und zweitens wird bei Betrachtung der periodenspezifischen Hazardraten deutlich, daß sowohl die 85er als auch die 90er Kohorte trotz der unterschiedlichen Niveaulagen gleichermaßen auf die Turbulenzen der Wiedervereinigung zu reagieren scheinen: So stieg die Berufswechselwahrscheinlichkeit bei beiden Kohorten bis Januar 1991 an, erreichte in der Phase von Januar 1991 bis Januar 1992 ihr Maximum und fiel ab Januar 1992 merklich ab.

Beim Berufswechselverhalten nach der Maueröffnung zeigt sich in keinem Modell eine Bestätigung für die Relevanz eines Geschlechtereffekts. Die Wahrscheinlichkeit beruflicher Wechselprozesse war demnach nicht abhängig vom Geschlecht.

Bei den akademischen Berufsgruppen zeichneten sich neben den Medizinerinnen nur noch die Lehrer als stabile Berufsgruppe aus. Insgesamt sprechen die Ergebnisse mit Ausnahme der Medizinerinnen und Lehrer bei der Kohorte 1985 jedoch für eine Angleichung der Berufswechselwahrscheinlichkeit von Akademikern und Lehrabsolventen in einer Zeit der gesellschaftlichen Krise.

Allgemein konnte aber auch gezeigt werden, daß sich höhere Bildungsinvestitionen bei der Kohorte 1990 in Zeiten der gesellschaftlichen Krise auszahlen. Je höher das Berufsprestige, desto geringer ist die Berufswechselwahrscheinlichkeit und desto höher die Aussicht auf berufliche Stabilität im Verlauf. Die Wahrscheinlichkeit beruflicher Wechsel sinkt mit zunehmenden

Bildungsinvestitionen in Zeiten der gesellschaftlichen Krise stärker als bei den weniger qualifizierten Berufsgruppen. Interessant ist jedoch auch, daß nicht jeder höhere Bildungsabschluß automatisch Garant beruflicher Stabilität war, sondern daß es auch unter den Hochqualifizierten Akteure mit hohem Risiko gab.

6 Schlußwort

Über den Vergleich der ersten vier Berufsjahre nach Ausbildungsabschluß wurden die Einstiegs- und Verlaufsbedingungen der zwei Absolventenjahrgänge 1985 und 1990 untersucht. Die Kontrolle des Alters und die Tatsache, daß beide Kohorten in völlig divergenten historischen Kontexten ins Berufsleben eingetreten sind, halfen zwischen Alters- und Systemeffekten zu unterscheiden. Der Vergleich der beiden Kohorten hob die bestehenden Unterschiede zwischen den beiden Berufssystemen der ehemaligen DDR und der neuen Bundesrepublik hervor und unterstrich die Relevanz des Systemeffekts. Das niedrigere Berufswechselverhalten der 85er Kohorte bildet die systemischen Unterschiede der DDR-Gesellschaft und Wirtschaft zum bundesrepublikanischen Gesellschaftssystem ab. Hierfür kann die gleichsam stabile wie starre Berufsstruktur der ehemaligen DDR verantwortlich gemacht werden. Faktisch waren zwar für alle Berufsgruppen berufliche Wechsel mit Positionsveränderungen auch in der DDR möglich, aber dennoch unwahrscheinlich, was die niedrigen Zahlen belegen. Berufsarbeit in der ehemaligen DDR bedeutete also in einem großen Maße berufliche Stabilität - sowohl im Sinne von Schutz vor beruflichen Abstiegen als auch von Chancenlosigkeit hinsichtlich beruflicher Aufwärtsmobilität. Während der Schutz als positiver Aspekt gewertet werden kann, steht hinter der Immobilität eine defizitäre, starre Berufsstruktur.

Der für berufliche Verläufe und berufsbiographische Handlungsstrategien entscheidende Aspekt der "Wende" liegt in der Transformation des Arbeitsmarktes. Ein wichtiger Teilaspekt ist dabei das Berufswechselverhalten. In der vorliegenden Untersuchung wurden über den Kohortenvergleich die Auswirkungen der Wiedervereinigung auf die Berufsverläufe beider Absolventenjahrgänge untersucht, wobei die Ergebnisse die Abhängigkeit der beruflichen Wechselprozesse von den gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen bestätigen. In Zeiten des gesellschaftlichen Umbruchs, so wurde deutlich, werden berufliche Wechselprozesse sichtlich häufiger initiiert als in 'gesellschaftlichen Normalsituationen'. Der Höhepunkt der Berufswechselaktivitäten lag in der Zeitperiode von Januar bis Juli 1991 und somit deutlich vor der Hochphase der Arbeitslosigkeit. Der Anstieg der beruflichen Wechselaktivitäten von Anfang 1990 bis Juli 1991 markiert eine berufswechselreiche Zeitphase, im Anschluß daran waren berufliche Wechsel aufgrund zunehmender Beschäftigungsrisiken und anhaltend hoher Arbeitslosigkeit auf dem Arbeitsmarkt immer schwieriger zu realisieren. Die nach Juli 1991 gesunkenen Berufswechselaktivitäten sind auf die zunehmende Verfestigung von Arbeitslosigkeit und weniger auf die sich abzeichnende wirtschaftliche Konsolidierung der neuen Bundesländer zurückzuführen. So zeigen unsere Projektergebnisse (vgl. Sackmann u.a. 1996), daß parallel zu den nach Juli 1991 gesunkenen Berufswechselaktivitäten die Wiedereinstellungschancen von Arbeitslo-

sen bis 1994 gesunken sind und im gleichen Zeitraum die Verweildauer in Arbeitslosigkeit angestiegen ist.

Die Kontrolle des Periodeneinflusses zeigte, daß der Anteil beruflicher Konstanz bei beiden Kohorten zwar annähernd gleichgeblieben ist, daß bei den Berufswechseln mit Positionsveränderungen zum Teil aber deutliche Differenzen aufgetreten sind. So haben die Angehörigen der 85er Kohorte deutlich geringere Aufstiegschancen als die Absolventen des Jahres 1990. Interessant ist ferner die deutliche Gefährdung spezifischer akademischer Berufszertifikate im Transformationsprozeß, die zu einer leichten Angleichung zwischen den Akademikern und Lehrabsolventen geführt hat. Mit Ausnahme der Lehrer und Mediziner weisen alle akademischen Berufsgruppen ein deutliches Abstiegsrisiko auf.

Im Transformationsgeschehen - so wurde auch im Kohortenvergleich deutlich - wies das Berufswechselverhalten der Akteure keinerlei geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Bei den Männern wie bei den Frauen war gleichsam der Bildungsabschluß bzw. das Berufsprestige entscheidend für berufliches Fortkommen.

Vergegenwärtigt man sich das Berufswechselverhalten der Akteure nach der Maueröffnung im Zeitverlauf, deuten unsere Ergebnisse auf ein entscheidungskompetentes Wechselverhalten der ostdeutschen Absolventen hin. Häufig wird der planwirtschaftliche DDR-Arbeitsmarkt als "Kommandowirtschaft"²⁷ beschrieben. Aus dieser Zuweisung werden dann Folgen für das Verhalten von ostdeutschen Arbeitsmarktakteuren abgeleitet. In einer "Kommandowirtschaft" sind die Arbeitsmarktakteure (insbesondere der Anbieterseite) nicht mit Entscheidungskompetenz und Handlungsspielraum ausgestattet. Der "Kommandowirtschaft" entspräche bei den Arbeitskräften also ein passiver, inflexibler, außengelenkter und entscheidungsentwöhnter Sozialcharakter (vgl. Mayntz 1992). Die (beschäftigungs-)politische Entlastungsfunktion ist offenkundig: Verantwortlich für Arbeitslosigkeit und schlechte Arbeitsmarktchancen sind die in der DDR-Wirtschaftsstruktur sozialisatorisch erworbenen, den Arbeitsmarktanfordernissen nach der "Wende" aber inadäquaten berufsbiographischen Kompetenzen der Individuen (nach dem Motto: "Marktwirtschaft muß erst einmal erlernt werden!"). Das dem nicht so ist, belegen unsere Ergebnisse: Immerhin gelang es nahezu einem Drittel der Akteure, rechtzeitig vor dem Höhepunkt der Arbeitslosigkeit über die Initiierung beruflicher Wechsel eine bessere berufliche Position zu erreichen bzw. unter Inkaufnahme von Statusverlusten der Arbeitslosigkeit zu entgehen.

²⁷ Der Begriff suggeriert eine rigide politische Steuerung der Wirtschaft durch Planvorgaben, die über hierarchische Ketten vermittelt und ausgeführt werden.

Faßt man dieses zusammen, zeigt sich, daß dieser Teil der Akteure in seinem Arbeitsmarktverhalten alles andere als passiv und entscheidungsunwillig war und im Gegenteil aktiv und entscheidungskompetent die Gestaltung berufsbiographischer Kontinuität in die eigenen Hände nahm. So weist die zeitliche Lagerung der beruflichen Wechselaktivitäten vor der eigentlichen Hochphase der Arbeitslosigkeit auf das 'richtige' Timing der beruflichen Wechselaktivitäten hin. Die Zeitverschiebung zwischen dem Höhepunkt der beruflichen Wechselprozesse und der erst danach einsetzenden Hochphase der Arbeitslosigkeit (Januar 1992 bis Ende 1994; vgl. Beschäftigungsobservatorium Ostdeutschland Nr. 16/17, 1995) unterstreicht diesen Aspekt. Das Timing von Handlungsentscheidungen stellt neben der berufs- und qualifikationsstrukturellen Chancen- und Risikenverteilung die zentrale Dimension von berufsbiographischem Bewältigungshandeln im Transformationsprozeß dar. Unsere Projektergebnisse zeigten (vgl. Struck-Möbbeck u.a. 1996), daß gerade ein frühzeitiges und zielsicheres Timing von Handlungsentscheidungen den beruflichen Verlauf positiv beeinflussen konnte. Eine Startposition zur Fortsetzung oder Wiedererlangung beruflicher Kontinuität konnte dann eingenommen werden, wenn es den Akteuren gelungen war, die für sie wichtigen berufsbiographischen Weichenstellungen rechtzeitig und konsequent einzuleiten. Da die Gefahr hoher Arbeitslosigkeit sich schon in den Jahren 1990/1991 abzeichnete und potentielle Risikolagen vergegenwärtigte, wurde der berufliche Handlungsspielraum der Akteure dadurch maßgeblich beeinflußt. Die Periode von Januar 1990 bis Mitte 1991 erwies sich für einen beruflichen Wechsel als idealer Zeitraum, da die Zahl offener Stellen zu diesem Zeitpunkt die Berufswechsel begünstigte. Das entscheidungskompetente Arbeitsmarktverhalten der Akteure zeigt sich nun darin, daß die Berufswechsel relativ frühzeitig - auch wenn sie mit eindeutigen Prestigeverlusten einhergingen - handlungsstrategisch zur Vermeidung drohender Arbeitslosigkeit initiiert wurden, während Berufswechselprozesse mit Prestigegewinnen auf umgesetzte Chancen und Optionen hindeuten, die der Transformationsarbeitsmarkt geboten hat.

7 Literaturverzeichnis

- Beck, U.; Bolte, K. M.; Brater, M.: Qualitative Veränderungen der Berufsstruktur als Voraussetzung expansiver Bildungspolitik, in: Mertens, D.; Kaiser, M. (Hg.): Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion, Materialienband 2, Nürnberg 1978, 21-52
- Biehler, H. u.a.: Arbeitsmarktstrukturen und -prozesse, Tübingen 1981
- Blossfeld, H.-P.: Berufseintritt und Berufsverlauf. Eine Kohortenanalyse über die Bedeutung des ersten Berufs in der Erwerbsbiographie, in: [MittAB], 18. Jg., 2 / 1985, S. 177-197
- Blossfeld, H.-P.; Hamerle, A.; Mayer, K. U.: Ereignisanalyse. Statistische Theorie und Anwendung in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Frankfurt am Main, New York 1986
- Blossfeld, H.-P.: Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Eine Längsschnittstudie über die Veränderung der Bildungs- und Berufschancen im Lebensverlauf, Frankfurt am Main 1989b
- Blossfeld, H.-P.; Rohwer, G.: Techniques of Event History Modeling. New Approaches to Causal Analysis, Hillsdale, New Jersey 1995
- Böltken, F.: Auswahlverfahren. Stuttgart 1976
- Bolte, K. M.; Beck, U.; Brater, M.: Der Berufsbegriff als Instrument soziologischer Analyse, in: Bolte, K. M. (Hg.): Mensch, Arbeit und Betrieb. Beiträge zur Berufs- und Arbeitskräfteforschung, Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich "Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung" der Universität München, Ausgabe der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Weinheim 1988, S. 39-54
- Brüderl, J.; Ludwig-Mayerhofer, W.: Aufbereitung von Verlaufsdaten mit zeitveränderlichen Kovariaten mit SPSS, in: ZA-Informationen 34, / Mai 1994, S. 79-105
- Dillman, Don A.: Mail and Other Self-Administered Questionnaires, in: Rossi, P. H. u.a. (Hrsg.): Handbook of survey research. New York 1983, S. 359-377.
- Elder, G. H.: Perspectives on the Life Course, in: Elder, G. H. (ed.): Life Course Dynamics, Ithaca 1985, 23-49.
- Hippler, H.-J.: Methodische Aspekte schriftlicher Befragungen: Probleme und Forschungsperspektiven. In planung und analyse 15, 1988, 244-248.
- Huinink, J.; Mayer, K. U.; Trappe, H.: Staatliche Lenkung und individuelle Karrierechancen: Bildungs- und Berufsverläufe, in: Huinink, J.; Mayer, K. U. et al.: Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin 1995, S. 89-143
- Kreienbrock, L.: Einführung in die Stichprobenverfahren. München 1989
- Mayer, K. U.; Huinink, J.: Alters-, Perioden- und Kohorteneffekte in der Analyse von Lebensverläufen oder: Lexis Ade? In: Mayer, K. U. (Hg.): Lebensverläufe und sozialer Wandel, [KZfSS], Sonderheft 31, 1990, S. 442-459
- Mayer, K. U.; Huinink, J.: Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel: von der Kohortenanalyse zur Lebensverlaufsanalyse, in: Hauser, R. (Hg.): Deutsche Forschungsgemeinschaft, Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik, Band 2, Erhebungsverfahren, Analysemethoden und Mikrosimulation, Ergebnisse aus dem gleichnamigen Sonderforschungsbereich an den Universitäten Frankfurt und Mannheim, Berlin 1994, S. 92-112

- Mayntz, R.: Modernisierung und die Logik von intraorganisatorischen Netzwerken, *Journal für Sozialforschung* 32/1992
- Mertens, D.; Kaiser, M. (Hg.): *Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion. Ein Hauptband und drei Materialbände*, Nürnberg 1978
- Minks, K.-H.; Bathke, G.-W.: *Berufliche Integration und Weiterbildung von jungen Akademikern aus den neuen Ländern*, hrsg. von der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH, Reihe: Hochschulplanung, Band 96, Hannover 1992
- Müller, W. (1978): *Klassenlage und Lebenslauf*, Mannheim
- Rasztar, M.; Sackmann, R.; Tempel, G.: *Feldbericht. Unv. Mskript*. Bremen 1995
- Ryder, N. B.: *The Cohort As A Concept In The Study Of Social Change. Revision of a paper read at the annual meeting of the American Sociological Association, August 1959. Reprinted from American Sociological Review 30 / 1965, S. 843-861*
- Sackmann, R.; Wingens, M.: *Berufsverläufe ostdeutscher Hochschulabsolventen. Arbeitspapiere Nr. 27 und Nr. 28 des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen*, Bremen 1994
- Sackmann, R.; Wingens, M.: *Individuelle und gesellschaftliche Strukturierung beruflicher Diskontinuität*. In: Hoerning, E. M.; Corsten, M. (Hrsg.): *Institution und Biographie. Die Ordnung des Lebens*, Pfaffenweiler 1995
- Sackmann, R.; Rasztar, M.; Struck-Möbbeck, O.; Weymann, A.; Wingens, M.: *Die Dynamik von Erwerbslosigkeit und Geburtenrückgang bei jungen Erwachsenen im Transformationsprozeß*, Arbeitspapier Nr. 34 des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen, Bremen 1996
- Sengenberger, W.: *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*, Frankfurt / New York 1987
- Statistisches Bundesamt (Hg.): *Internationale Standardklassifikation der Berufe - Systematische Verzeichnisse, Übersetzung der "International Standard Classification of Occupations" des Internationalen Arbeitsamtes, Genf, 1968, Deutsche Ausgabe 1968, Wiesbaden 1971*
- Statistisches Bundesamt (Hg.): *Klassifizierung der Berufe - Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen, Personensystematik*, Wiesbaden 1992
- Statistisches Bundesamt (Hg.): *'Nomenklatur der DDR-Hochschulausbildung', Stand 1990, Zuordnung zu den Studienfächern der Bundesstatistik, Stand 1992/93.*
- Stoß, F.: *Instrumente zur Analyse und Beschreibung beruflicher Makrostrukturen unter besonderer Berücksichtigung des Tätigkeitsschwerpunkt-Konzepts des IAB*, in: Mertens, D. (Hg.): *Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Eine Forschungsinventur des IAB*, Reihe: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 70, Nürnberg 1982, S. 576-605
- Struck-Möbbeck, O.; Rasztar, M.; Sackmann, R.; Weymann, A.; Wingens, M.: *Gestaltung berufsbiographischer Diskontinuität. Bewältigungsstrategien von ostdeutschen Berufs- und Hochschulabsolventen im Transformationsprozeß*, Arbeitspapier Nr. 38 des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen, Bremen 1996
- Teichler, U.; Winkler, H.: *Der Berufsstart von Hochschulabsolventen*, hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 87, Bonn 1990

Weber, M.: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie, fünfte, revidierte Auflage, besorgt von Johannes Winckelmann, Studienausgabe, Tübingen 1980

Wegener, B.: Gibt es Sozialprestige? Konstruktion und Validität der Magnitude-Prestigeskala, ZUMA-Arbeitsbericht Nr. 84/02, Mannheim 1984

Wegener, B.: Gibt es Sozialprestige? In: [ZfS], 14. Jg., Heft 3, Juni 1985, S. 209-235